



**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR
TRASLADO DE LA CONTESTACION Y LAS EXCEPCIONES
ART 175 C.P.A.C.A**

SGC

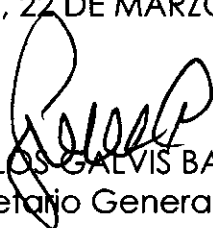
HORA: 8:00 a.m.

JUEVES, 21 DE MARZO DE 2019

M.PONENTE: JOSÉ RAFAEL GUERRERO LEAL
RADICACION: 13001-23-33-000-2018-00489-00
MEDIO DE CONTROL: N. Y R. DEL DERECHO
DEMANDADO: UGPP
DEMANDANTE: REYNALDO AGUIRRE MORALES

En la fecha se corre traslado por el término legal de tres (03) días a las partes de la Contestación de la demanda presentada por ALEJANDRO ALVAREZ LOPEZ, en calidad de apoderado(a) judicial de REYNALDO AGUIRRE MORALES, visible a folios 282-293 del Cuaderno Principal No. 2.

EMPIEZA EL TRASLADO: VIERNES, 22 DE MARZO DE 2019, A LAS 8:00 A.M.


JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
Secretario General

VENCE EL TRASLADO: MIERCOLES, 27 DE MARZO DE 2019, A LAS 5:00 P.M.

JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
Secretario General

*Centro Avenida Venezuela, Calle 33 No. 8-25 Edificio Nacional-Primer Piso
E-Mail: stadcgena@cendoj.ramajudicial.gov.co
Teléfono: 6642718*

1 280

**SEÑOR
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIOVAR
E. S. D.**

**REF: CONTESTACION DE DEMANDA
DEMANDANTE: UNIDAD DE GESTION PENSIONAL Y
PARAFISCALES DE LA PROTECCION SOCIAL UGPP
DEMANDADO: REYNALDO ANTONIO AGUIRRE MORALES
RAD: 2018-00489-00**

ALEJANDRO ALVAREZ LOPEZ, varón, mayor de edad, con domicilio y residencia en esta ciudad, abogado en ejercicio, identificado con la cedula de ciudadanía números 73.160.582 de Cartagena y tarjeta profesional número 113.708 del C.S. de la J., con oficina en el barrio el country manzana A lote 6 de Cartagena, lugar donde recibo notificaciones o en la secretaria de su despacho, obrando en mi condición de apoderado judicial del señor **REYNALDO ANTONIO AGUIRRE MORALES**, quien es mayor de edad, identificado como aparece en el poder adjunto, con domicilio en Cartagena, mediante el presente escrito, me dirijo a usted con el fin de contestar la demanda, dentro del término legal basado en lo siguiente:

CONTESTACION DE LA DEMANDA

Con relación al primero es indiscutible por el solo conocimiento que el nacimiento es un hecho y efectivamente nació en la fecha que dice el demandante.

El segundo hecho es una realidad por la relación laboral que tuvo mi apadrinado con la empresa puertos de Colombia.

El tercer hecho es cierto.

El cuarto hecho es parcialmente cierto

El Quinto hecho es parcialmente cierto

El quinto hecho es parcialmente cierto

El sexto hecho es parcialmente cierto

El séptimo hecho es parcialmente cierto

El octavo hecho es parcialmente cierto

El noveno hecho es parcialmente cierto

El décimo hecho es parcialmente cierto

El décimo primero hecho es parcialmente cierto

El décimo segundo: es cierto.

El décimo tercero: es cierto

El decimo cuarto no me consta.

El decimo quinto es parcialmente cierto.

El decimo sexto no le consta a mi mandante.

Todas las anteriores son parcialmente ciertas en virtud de que se encuentran hechos reales como son las actuaciones administrativas en sí, empero el contenido del acto difiere de los derechos y garantías irrenunciables.

SECRETARIA TRIBUNAL ADM

TIPO: CONTESTA DEMANDA- 2018-0489-00

REMITENTE: NICOLAS ROCHA BATISTA

DESTINATARIO: JOSE RAFAEL GUERRERO LEAL

CONSECUTIVO: 20190366116

No. FOLIOS: 12 — No. CUADERNOS: 0

RECIBIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM

FECHA Y HORA: 13/03/2019 02:49:08 PM

FIRMA: 

EXCEPCIONES PREVIAS

FALTA DE JURISDICCION Y COMPETENCIA

La cual está establecida en el artículo 100 numeral uno de la ley 1564 del 2012.

Se desprende esta excepción en que mi apadrinado fue vinculado mediante un contrato laboral de trabajo con la extinta empresa puertos de Colombia por lo tanto su origen es la de un trabajador oficial, y la competencia para dirimir este conflicto la jurisdicción laboral puesto que se trata de un asunto netamente laboral según la ley 712 del 2001 C.P.L., el juzgado segundo administrativo de Cartagena ya se había pronunciado en un caso similar en el proceso del señor JORGE DANIEL JULIAO BURGOS, el cual hoy cursa con radicado 291 del 2016 del juzgado cuarto laboral del circuito de Cartagena, y de igual forma el juzgado cuarto administrativo se pronunció en el proceso del señor ARTURO HERNANDEZ CONLLANTES, radicado número 262 del 2016, el cual fue enviado al juzgado sexto laboral del circuito de Cartagena.

Así lo establece el artículo que se trascribe a continuación:

ARTÍCULO 2º. El artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así: *"ARTICULO 2º. Competencia general. La jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:*

1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.

ARTICULO 8º. El artículo 11 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

"ARTICULO 11. . Competencia en los procesos contra las entidades del sistema de seguridad social integral. En los procesos que se sigan en contra de las entidades que conforman el sistema de seguridad social integral, será competente el juez laboral del circuito del lugar del domicilio de la entidad de seguridad social demandada o el del lugar donde se haya surtido la reclamación del respectivo derecho, a elección del demandante.

En los lugares donde no haya juez laboral del circuito conocerá de estos procesos el respectivo juez del circuito en lo civil."

Esta excepción esta llamada a prosperar ya que lo pretendido por el accionante carece de fundamentos legales según lo establecido en la ley.

INEPTITUD DE LA DEMANDA ARTICULO 100 NUMERAL 5

Esta excepción esta llamada a prosperar porque el demandante rompe con el tecnicismo jurídico de la jurisdicción contencioso administrativa en el sentido que se requiere en este tipo de demanda que cumpla con los requisitos formales y en este caso la demandante no aporó la convención colectiva de trabajo que la que define los derechos reales de mi mandante, en virtud que este fue vinculado mediante contrato laboral.

EXCEPCION DE MERITO

INEXISTENCIA DE DETRIMENTO PATRIMONIAL Y PRIMACIA DE LOS DERECHOS CONVENCIONALES QUE TAMBIEN CONSTITUYEN NOMA JURIDICA

Es importante manifestarle que de ninguna manera se ha quebrantado el ordenamiento jurídico, ni legal ni constitucional, amen que los derechos convencionales en sus diferentes conquistas y modalidades no pueden ser soslayados o desconocidos por ser unos derechos adquiridos y que, al ingresar al patrimonio del demandado, no pueden ser desmejorados, ni suprimidos conforme lo señalan el artículo 11 de la ley 100 y los artículos 51, 53 y 58.

EXCEPCIONES DE MERITO

INESINDIBILIDAD NORMATIVA

Este principio es determinante para resolver de fondo este litigio en el sentido que esta figura jurídica es con el fin de preservar la integridad de un sistema y funge especialmente en materia normativa, de allí el carácter inseparable de lo que le pertenece por naturaleza a un régimen, en el caso bajo estudio se tiene que el derecho pensional se adquiere en virtud de la convención colectiva de trabajo por haberse vinculado mediante un contrato de trabajo, ahora en el caso que se halla acogido el demandado a la resolución numero 805 del 9 de octubre del 1991, no desnaturaliza, ni disminuye su derecho, porque son actos administrativos que inicialmente tienen un carácter general pero en su contexto podemos mirar que se hace para empleados públicos y también se abarca en general a todas las personas vinculadas por puertos de Colombia, es decir es un retiro consensuado pero el rol de trabajador oficial no sufre mengua porque el mismo acto administrativo se diseñó para aquellos trabajadores oficiales que quisieran acogerse a dicha disposición u oferta de retiro, por la crisis conocida que la empresa ya entraba en privatización.

Por otro lado tanto el consejo de estado, como la corte suprema de justicia, y la corte constitucional han establecido líneas jurisprudenciales al respecto como se puede ver en la sentencia unificado SU 023 DE 2018. En conclusión los derechos adquiridos en el régimen de los trabajadores oficiales no se disminuyen, no se quebrantan, no se afectan por la mistura de la resolución 805 de 1991, ni porque el titulo de la misma diga que es para empleados públicos, ya que la primacía de la realidad no puede ser disminuida por las formas conforme al articulo 53 de la carta política.

NO DEVOLUCION DE VALORES O DINEROS DE CARATER PRESTACIONAL POR SER RECIBIDOS DE BUENA FE Y CONSTITUIR CONFIANZA LEGITIMA

Se desprende esta excepción en los diferentes pronunciamientos del consejo de estado y los altos tribunales cuando afirman que: "el tribunal recalcó que las entidades públicas no pueden alegar a su favor, su propia culpa, para tratar de recuperar recursos aprobados indebidamente.

El Consejo de Estado le negó a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), el cobro de unos dineros pagados indebidamente a una docente a quien le fue reconocida una pensión de gracia.

La UGPP pagó indebidamente esa prestación a la usuaria y pretendía que ella le reembolsara el dinero pagado en exceso. Y aunque el tribunal declaró la nulidad de la resolución que reconoció el reajusta de la pensión, por incumplir los requisitos de ley, consideró que "no es viable disponer el reintegro de las mesadas pensionales que han sido pagadas a la señora (...), pues de acuerdo con lo previsto en el artículo 136 del Código Contencioso Administrativo, no habrá lugar a recuperar las prestaciones pagadas a particulares de buena fe".

En ese sentido, explicó que si bien hubo un error al aprobar los pagos, dicha situación no pudo ser atribuida a la pensionada, quien obró de buena fe, principio que no fue desvirtuado por la UGPP. En la demanda se demostró que a la profesora no le asistía el derecho al reajuste que le fue reconocido y que implicó el pago de la mesada pensional a partir del 1º de enero de 1996 en un monto equivalente a \$610.959, cuando por este concepto le correspondía solamente la suma de \$565.965.

En ese contexto, con ponencia de la consejera Sandra Lisset Ibarra, el Consejo de Estado insistió: "el principio de buena fe es aquel que exige a los particulares y a las autoridades públicas ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una persona correcta. Así, la buena fe presupone la existencia de relaciones recíprocas con trascendencia jurídica, y se refiere a la 'confianza, seguridad y credibilidad que otorga la palabra dada'".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Mi poderdante fue vinculado a trabajar en la empresa puertos de Colombia el día 8 de mayo de 1980, hasta el 21 de noviembre de 1991, para un tiempo de servicio de 11 años, 7 meses y 14 días con la empresa puertos de Colombia, y su retiro fue voluntario para acogerse al beneficio de anticipo de jubilación, el cual se le reconoció mediante resolución número 596 del 5 de marzo de 1992, estableciendo un monto de pensión por valor de \$226.418,32 pesos mensuales a partir del día 21 de noviembre de 1991, para acogerse a la pensión especial proporcional de jubilación a raíz de la liquidación de la empresa puerto de Colombia, ordenada por la ley 01 del 10 de enero de 1991, artículo 33, resolución de pensión que fue confirmada por resolución número 040368 de mayo 5 de 1992, de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la convención colectiva de trabajo vigente para la época de su retiro.

Mi poderdante es beneficiario de la convención colectiva de trabajo 1991-1993, esto por el simple hecho de haber entrado por contrato laboral, estatus que no podía ser modificado por tener sus derechos adquiridos, ahora bien, la ley 01 del 10 de enero de 1991, ordeno la liquidación de la empresa empero para poder liquidar a los mal llamados empleados públicos se expidió la resolución 805, de octubre 9 de 1991, la cual fija las condiciones para el retiro de dichos empleados públicos de la empresa puertos de Colombia, resolución que por ley debía ser aplicada con los beneficios convencionales conquistados por los trabajadores de dicha empresa.

La demandante por su poder omnímoto en los procesos de las pensiones que tiene a cargo, especialmente con los de puertos de Colombia se ha convertido en juez y partes haciendo una persecución a estos pensionados y queriendo aplicarles la ley a su arbitrio y a su propia interpretación, tanto así que aun en la parte judicial ha querido o ha insistido en radicar demandas de este tipo en la jurisdicción administrativa, cuando ya en varias oportunidades como se le afirma en esta contestación de demanda,

a sabiendas que no es competente esta jurisdicción, simplemente porque las obligaciones aquí demandadas son directamente provenientes de un contrato de trabajo, lo que implica que es la justicia ordinaria laboral la competente para dirimir este conflicto.

Con esto narro los atropellos a los que se me han visto afectado por la persecución que hace la UGPP a los que han sido trabajadores de puertos de Colombia.

La convención colectiva de trabajo es clara y se le debe aplicar la misma en los términos que establece para el caso concreto de mi apadrinado.

Ahora bien, como ya es sabido que la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado en cuanto a la aplicación de la convención colectiva de trabajo en la Sentencia SU241/15, aclara como se debe aplicar la convención colectiva, además de que la integra o aplica con el principio de favorabilidad, transcribo apartes de la misma:

18 Sentencia T-230 de 2007, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

19 Al respecto ver la Sentencia T-808 de 2007 M.P. Catalina Botero.

20 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

21 Ver, entre muchas otras, las sentencias T-804 de 2012 M.P. Jorge Iván Palacio, T-760A de 2011 M.P. Juan Carlos Henao y C-590 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

La convención colectiva

16 12.- De conformidad con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, la convención colectiva de trabajo es *“la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”*

Por su parte, la Corte se ha referido en varias oportunidades a la finalidad de las convenciones colectivas del trabajo, así:

“La finalidad de la convención colectiva de trabajo, según la norma transcrita, es la de “fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo”, lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen.

*El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.”*22 (Resaltado de la Sala)

22 Sentencia C-009 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

23 M.P. Rodrigo Escobar Gil.

13.- De la definición legal y jurisprudencial se deduce que la convención colectiva es un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones profesionales de trabajadores y uno o varios patronos para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, a fin de mejorar los derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas le reconocen a todos los trabajadores. **De ahí que se haya dado a la convención un carácter esencialmente normativo.**

Asimismo, a la convención colectiva se le ha dado el carácter de acto solemne, sobre el particular es pertinente citar la sentencia SU-1185 de 200123 que señaló:

“la convención colectiva como acto jurídico regulador de las relaciones entre el patrono y sus empleados sindicalizados, comparte 17 íntegramente la definición de acto solemne, con

características de aseguramiento de los acuerdos a que llegan las partes, la precisión de los derechos adquiridos, la claridad y la conservación de los mismos. Por ello la existencia de un derecho convencional no puede acreditarse por otro medio probatorio diferente a la misma convención, pues su naturaleza y las características propias de los actos solemnes lo impiden."

14.- Sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva, la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia²⁴ ha señalado que ésta **tiene el carácter de norma** jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, mediante la cual se regulan las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores.

24 Ver sentencia SU-1185 de 2001, ídem.

25 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Radicación 10652. M.P. German Valdés. 20 de enero de 1998.

26 M.P. Antonio Barrera.

27 M.P. Rodrigo Escobar.

La Corte Suprema de Justicia también ha destacado la naturaleza de la convención colectiva como un acuerdo normativo, señalando que su finalidad consiste en

*"...regular lo que las partes convengan "en relación con las condiciones generales de trabajo" por disposición expresa del artículo 468 ibídem y que de acuerdo con la doctrina, la jurisprudencia y los convenios internacionales, puede comprender las cláusulas llamadas obligacionales, que establecen derechos y deberes recíprocos entre las partes contratantes, es decir la organización sindical y el empleador, que no se integran a los contratos individuales de los trabajadores beneficiados..."*²⁵

15.- Asimismo, la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que por el claro contenido regulador y por constituir sus cláusulas derecho objetivo, la convención colectiva adquiere el carácter de fuente formal del derecho. Así lo entendió la Corte Constitucional cuando en la sentencia C-009 de 1994²⁶ manifestó que si bien la convención colectiva no es una verdadera ley, con el valor y significación que esta tiene, puede considerarse como una fuente formal del derecho *"...por cuanto ella[s] viene[n] a suplir la actividad legislativa en lo que respecta al derecho individual y la seguridad social, y a reglamentar la parte económica, en lo que se refiere al campo salarial, prestacional e indemnizatorio y a los demás beneficios laborales, que eventualmente se puedan reconocer a los trabajadores..."*

16.- Frente a los efectos restringidos de la Convención Colectiva, esta Corporación en la sentencia SU-1185 de 2001²⁷, expresó: 18 *"Por tener la convención colectiva un claro contenido regulador y constituir sus cláusulas derecho objetivo, la misma adquiere el carácter de fuente formal del derecho. No obstante, por razón de su contenido, se considera que es una norma jurídica de efecto restringido, aplicable tan sólo a las partes firmantes del acuerdo y eventualmente a otros trabajadores de la empresa (Art. 471 C.S.T). El alcance normativo de la convención colectiva, que se proyecta al contenido propio de los contratos de trabajo, se genera según la clase de sindicato que interviene en la negociación, por tal motivo, puede ser de empresa, industria, gremial o de oficios varios, siguiendo las definiciones que para el efecto señala el artículo 356 del C.S.T, pero nunca va a tener un alcance nacional, toda vez que este efecto se reserva para la ley. Al tratarse de una norma jurídica, la convención se convierte en fuente del derecho laboral, es decir, en el precepto regulador de las relaciones laborales."*

En conclusión, la convención colectiva tiene carácter normativo, es un acto solemne y como regulador de la relación laboral, es una fuente de derechos.

La naturaleza de la convención colectiva dentro del proceso ordinario laboral: prueba o norma

17.- La Corte Suprema de Justicia ha sostenido que la convención colectiva no es una ley, razón por la cual ha señalado que su desconocimiento no puede alegarse en casación por la causal de violación directa, sino de violación indirecta, y en reiterada jurisprudencia ha determinado que las convenciones colectivas tienen el carácter de pruebas, y como tal, deben ser aportadas por las partes y apreciadas por los jueces.

Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia SU-1185 de 2001, hizo un análisis respecto de la convención colectiva como prueba dentro del proceso laboral, señalando que en nada alteran la jurisprudencia elaborada por las altas cortes de la República, en torno a la naturaleza jurídica de esta institución.

Reitera que el artículo 469 del C.S.T determina que la convención colectiva es un acto solemne y la prueba de su existencia en el proceso laboral se debe hacer aportando copia auténtica de la misma y el acta de su depósito oportuno ante la autoridad laboral. No obstante considera que una cosa es que la convención colectiva se aporte como prueba y otra cosa es negarle el valor normativo que tiene, al respecto en la citada sentencia esta Corporación señaló:

“Ahora bien, una cosa es que la convención colectiva deba ser aportada y apreciada en el trámite de la casación como prueba, por la imposibilidad de impugnar la sentencia mediante este recurso extraordinario por la causal de violación directa de la ley, puesto que 19 la convención carece del valor material propio de esta última norma jurídica; y otra distinta, es considerar erróneamente que la convención colectiva sólo tiene el carácter de prueba y negarle así su condición de fuente formal del derecho. En verdad, el valor normativo de la institución es incuestionable, y el deber de interpretarse como tal, es mandato constitucional para todos los operadores jurídicos, y más aún para las autoridades [sic] judiciales (artículos 228 y 55 de la Constitución Política), las cuales una vez establecido el texto de la convención colectiva, deben interpretarla como norma jurídica, y no simplemente como una prueba, máxime si de aquella se derivan derechos y obligaciones para los particulares.

La convención colectiva no pierde su carácter de fuente formal de derecho y por lo tanto de norma jurídica, por el mero hecho de ser aportada como prueba en un proceso judicial. Es importante resaltar, que la finalidad de la prueba es verificar la existencia de un acto jurídico, como lo es la convención colectiva, pero una vez se ha probado y determinado la existencia y contenido de este acto normativo, sus efectos obligatorios y generales no son susceptibles de ser desconocidos por las autoridades judiciales.

Ahora bien, las autoridades judiciales tienen el deber de interpretar y aplicar la convención colectiva como norma jurídica, aun cuando la Constitución Política les otorga autonomía en el ejercicio de estas funciones jurídicas. No obstante, esa autonomía judicial no es absoluta, ya que se encuentra limitada por los valores materiales del ordenamiento jurídico, los principios generales del derecho y los derechos fundamentales.

La citada limitación se constituye a partir del principio de unidad del ordenamiento jurídico, por virtud del cual, éste responde a una estructura jerárquica, en la cual se otorga supremacía a la Constitución sobre todas las demás normas jurídicas y hace obligatorio para todos los operadores jurídicos (públicos o privados, por Tribunales, por órganos legislativos o administrativos), sujetarse a esos parámetros superiores al momento de aplicar el derecho, que se convierten en el eje central para la construcción, validez e interpretación de todo el ordenamiento jurídico.

Se puede concluir que el juez al interpretar toda norma jurídica, sea ley, reglamento, convención colectiva, etc., debe hacerlo conforme a los valores, principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución”. (Resaltado no original)

En conclusión para esta Corte si bien la convención colectiva se aporta al proceso como una prueba, es una norma jurídica, la cual debe interpretarse a la luz de los principios y reglas constitucionales, entre ellos el principio de favorabilidad.

El principio de favorabilidad en la interpretación de las convenciones colectivas

18.- El principio de favorabilidad en materia laboral está previsto en el artículo 53 superior y en el artículo 21 del Código Sustantivo del trabajo y de la Seguridad Social. De conformidad con estos preceptos, constituye principio mínimo del trabajo la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.

El alcance de tal precepto ha sido definido por esta Corporación, en reiterada jurisprudencia, entre la cual se encuentra la Sentencia C-168 de 199528, en la que la Corte expresó:

28 M.P. Carlos Gaviria.

29 M.P. José Gregorio Hernández.

“(…)La "condición más beneficiosa" para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no sólo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla. De conformidad con este mandato, cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o

interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador. La favorabilidad opera, entonces, no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador..." (Resaltado no original)

19.- Esta Corporación ha sido enfática en sostener que, so pretexto de interpretar el alcance de las normas jurídicas, no le es dable a los jueces desconocer las garantías laborales reconocidas a los trabajadores por la Constitución Política y las leyes, ni tampoco actuar en contradicción con los principios superiores que lo amparan como son, entre otros, los de igualdad de trato y favorabilidad. En la sentencia T-001 de 199929, esta Corporación señaló: **"Pero además, la regla general -prohijada por esta Corte-, que rechaza como improcedente la tutela cuando se trata de controvertir 21 interpretaciones judiciales acogidas por el juez en detrimento de otras igualmente válidas, admite, por expreso mandato constitucional, la excepción que surge del artículo 53 de la Constitución.**

En la indicada norma el Constituyente consagró derechos mínimos de los trabajadores, es decir, derechos inalienables, que no pueden disminuirse, renunciarse, ni es factible transigir sobre ellos; que se imponen inclusive al legislador y desde luego a los jueces y a los funcionarios administrativos.

Entre tales derechos se encuentra el que surge de la aplicación del principio de favorabilidad, que la Constitución entiende como "...situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...".

Siendo la ley una de esas fuentes, su interpretación, cuando se presenta la hipótesis de la cual parte la norma -la duda-, no puede ser ninguna diferente de la que más favorezca al trabajador. Ella es obligatoria, preeminente e ineludible para el juez.

Allí la autonomía judicial para interpretar los mandatos legales pasa a ser muy relativa: el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica." (Resaltado no original)

Y en la sentencia T-800 de 199930, reiteró la Corte:

30 M.P. Carlos Gaviria.

"...el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica. Es forzoso que el fallador entienda la norma de manera que la opción escogida sea la que beneficie en mejor forma y de manera más amplia al trabajador, por lo cual, de acuerdo con la Constitución, es su deber rechazar los sentidos que para el trabajador resulten desfavorables u odiosos." (Resaltado no original)

20.- De igual manera, el principio de la favorabilidad laboral fue desarrollado en la sentencia SU-1185 de 2001. En esa oportunidad la Corte Constitucional decidió dejar sin efectos un fallo de casación de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Las *rationes decidendum* del caso se edificaron sobre dos pilares: (i) la obligación de los jueces de la República de someterse en sus decisiones al derecho, bajo la idea de la fuerza material de ley de las convenciones colectivas y su carácter de acto solemne, y (ii) la obligación de los jueces de la República de aplicar las garantías constitucionales de la 22 igualdad formal ante la ley y el principio de favorabilidad laboral en caso de duda en la interpretación de las disposiciones de las convenciones colectivas.

En dicha oportunidad consideró la Corte que "(...) puede afirmarse que el Estatuto Superior se ha preocupado por garantizar un mínimo de derechos a los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados, disminuidos o transgredidos por las autoridades públicas y, en particular, por los jueces y magistrados de la República en su función constitucional de aplicar y valorar el alcance de la ley."

21.- En la sentencia T-792 de 201031 la Corporación reiteró que la aplicación del principio de favorabilidad en los siguientes términos

31 M.P. Jorge Iván Palacio.

32 M.P. Jorge Ignacio Pretelt.

“obedece a uno de los dispositivos que la Carta Política establece para la resolución de conflictos surgidos con ocasión de la interpretación o aplicación de las normas que regulan las relaciones del trabajo; dicho principio está previsto en el artículo 53 Superior y en el artículo 21 del Código Sustantivo del trabajo y de la Seguridad Social. De conformidad con estos preceptos, constituye principio mínimo del trabajo la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.”

De la jurisprudencia citada se puede concluir que, si bien los jueces -incluyendo las altas cortes- tienen un amplio margen de interpretación en las normas laborales, no les es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquél que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica, así lo reiteró esta Corporación en la sentencia T-350 de 201232 en la cual concluyó: *“En consecuencia, una conducta contraria configura un defecto que viola los derechos fundamentales al debido proceso y a la seguridad social, por desconocimiento directo del artículo 53 Constitucional.”*

En síntesis, si a juicio del fallador la norma -y esto incluye a las convenciones colectivas- presenta dos alternativas posibles de interpretación, el juez debe inclinarse por la más favorable al trabajador, en aplicación del principio de favorabilidad, consagrado en el artículo 53 C.P. y del derecho fundamental al debido proceso.

Aplicación del principio de igualdad de trato en situaciones similares ante la administración de justicia

22.- El artículo 229 de la Carta Política de 1991 prescribe que *“se garantiza el derecho de toda persona para acceder a la administración de justicia”*. Por su parte, el artículo 13 de la Constitución establece el principio de igualdad en los siguientes términos: 23 *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan.”

De conformidad con las anteriores disposiciones constitucionales el derecho a la igualdad exige, como presupuesto de aplicación material, que las autoridades den la misma protección y trato a quienes se encuentren bajo idéntica situación de hecho.

En la Sentencia C-104 de 199333, esta Corporación dispuso que el derecho de acceso a la administración de justicia comporta también el derecho a recibir un trato igualitario. Al respecto, expresó que *“El artículo 229 de la Carta debe ser concordado con el artículo 13 ibídem, de tal manera que el derecho de ‘acceder’ igualitariamente ante los jueces implica no solo la idéntica oportunidad de ingresar a los estrados judiciales sino también el idéntico tratamiento que tiene derecho a recibirse por parte de los jueces y tribunales ante situaciones similares”*.

33 M.P. Alejandro Martínez.

34 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

23.- En efecto, la autonomía e independencia que la Constitución Política le reconoce a las autoridades encargadas de impartir justicia (arts. 228 y 230) debe ser siempre armonizada y conciliada con las garantías incorporadas en los artículos 13 y 53 del mismo ordenamiento que le reconocen a todas las personas, en particular a los trabajadores, los derechos a *“recibir la misma protección y trato de las autoridades”* y a ser favorecidos *“en caso de duda en la interpretación y aplicación de las fuentes formales del derecho”*, respectivamente.

En relación con el punto, la Sentencia T-1072 de 200034 manifestó lo siguiente:

“Finalmente, debe esta Sala reiterar la prevalencia de la parte dogmática de la Constitución, especialmente la que regula lo referente a los derechos fundamentales respecto de aquella que determina la organización estatal, pues son éstos los que orientan y legitiman la 24 actividad del Estado.³⁵ En virtud de esta jerarquía, y en concordancia con el argumento sobre la interpretación literal de las normas, habida cuenta de su jerarquía dentro del ordenamiento, la autonomía judicial y la libertad que tienen los jueces de interpretar y aplicar la ley no puede llegar al extremo de implicar un desconocimiento de los derechos

fundamentales de las personas, ni un incumplimiento del deber de proteger especialmente a aquellas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta, reduciendo el ámbito de aplicación y por ende la eficacia de los mecanismos legales que desarrollen el objetivo constitucional de la igualdad.” 35 Ver, entre otras, Sentencias T-474 de 1992, SU-327 de 1995 y, refiriéndose en particular a la prevalencia de los derechos fundamentales respecto de la autonomía judicial, ver T-1017 de 1999. (Nota tomada del texto original de la sentencia citada).

24.- Ahora bien, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de precisar el principio de igualdad, señalando que, al menos de su acepción de igualdad de trato, se desprenden dos normas que vinculan a los poderes públicos i) dar el mismo trato a sujetos de hecho equivalentes, siempre que no existan razones suficientes para otorgarles un tratamiento diferente y ii) dar un trato desigual en situaciones diferentes. Ha dicho la Corte

“Esos dos contenidos iniciales del principio de igualdad pueden a su vez ser descompuestos en cuatro mandatos: (i) un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, (ii) un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten ningún elemento en común, (iii) un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes a pesar de las diferencias y, (iv) un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias sean más relevantes que las similitudes. Estos cuatro contenidos tienen sustento en el artículo 13 constitucional, pues mientras el inciso primero del citado precepto señala la igualdad de protección, de trato y en el goce de derechos, libertades y oportunidades, al igual que la prohibición de discriminación; los incisos segundo y tercero contienen mandatos específicos de trato diferenciado a favor de ciertos grupos marginados, discriminados o especialmente vulnerables.

*De los diversos contenidos del principio general de igualdad, surgen a su vez el derecho general de igualdad, cuya titularidad radica en todos aquellos que son objeto de un trato diferenciado injustificado o de un trato igual a pesar de encontrarse en un supuesto fáctico especial que impone un trato diferente, se trata entonces de un derecho fundamental que protege a sus titulares frente a los comportamientos discriminatorios o igualadores de los poderes públicos, el cual permite exigir no sólo no verse afectados por tratos diferentes que carecen de 25 justificación sino también, en ciertos casos, reclamar contra tratos igualitarios que no tengan en cuenta, por ejemplo, especiales mandatos de protección de origen constitucional.”*36

36 C-818 de 2010 M.P. Humberto Sierra.

37 M.P. Mauricio González.

38 M.P. Luis Ernesto Vargas.

39 Al respecto, en la sentencia T-193 de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, se estimó: *“el principio de igualdad no se contrae exclusivamente a la producción de la ley. Asimismo, la aplicación de la ley a los diferentes casos debe llevarse a cabo con estricta sujeción al principio de igualdad. || La Corte Constitucional repetidamente ha señalado que se vulnera el principio de igualdad si se otorga un trato desigual a quienes se hallan en la misma situación, sin que medie una justificación objetiva y razonable. Se pregunta la Corte si este principio se viola por el juez que resuelve un caso sometido a su consideración de manera distinta a como él mismo lo decidió ante una situación sustancialmente semejante o si se aparta de la jurisprudencia vigente sentada por los órganos jurisdiccionales de superior rango (...). || En materia judicial el principio de igualdad no puede entenderse de manera absoluta, lo que no quiere decir que pierda vigencia. La Constitución reconoce a los jueces un margen apreciable de autonomía funcional, siempre que se sujeten al imperio de la ley (CP arts. 230 y 228). (...). || Es evidente que si el principio de independencia judicial se interpreta de manera absoluta, se termina por restar toda eficacia al principio de igualdad. En la aplicación de la ley, los jueces podrían a su amaño resolver las controversias que se debaten en los procesos. En esta hipótesis no se podría objetar el hecho de que simultáneamente el juez, enfrentado a dos situaciones sustancialmente idénticas, fallase de distinta manera. || Los principios y normas constitucionales se deben aplicar de manera coordinada y armónica. La interpretación más acorde con la Constitución es la que evita que la escogencia de un principio lleve al sacrificio absoluto de otro de la misma jerarquía.*

Si en el caso concreto, el juez está normativamente vinculado por los dos principios - igualdad e independencia judicial-, debe existir una forma de llevar los principios, aparentemente contrarios, hasta el punto en que ambos reciban un grado satisfactorio de aplicación y en el que sus exigencias sean mutuamente satisfechas. " 40 C-836 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

Conforme a lo dicho, puede afirmarse que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a dar trato igual a quienes se encuentren en condiciones iguales. En el caso de los jueces es especialmente relevante el vínculo que tiene este derecho con la teoría del precedente y los órganos de cierre.

La aplicación del precedente como garantía del derecho a la igualdad

25.- La sentencia C-816 de 201137 recuerda la línea jurisprudencial sobre la obligatoriedad de la jurisprudencia y los límites de los órganos de cierre jurisdiccional. Retoma las tensiones con la autonomía judicial y enfatiza en el respeto a la igualdad como fundamento de la vinculatoriedad del precedente. La sentencia T-918 de 201038 muestra un panorama de la jurisprudencia vigente en esas materias y recuerda que, de conformidad con los artículos 228 y 230 de la Constitución, los jueces gozan de autonomía e independencia para el ejercicio de sus funciones.

En ese sentido, la autonomía judicial en el proceso de interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico no es absoluta, uno de sus principales límites se encuentra en el derecho de toda persona a recibir el mismo tratamiento por parte de las autoridades judiciales³⁹ que supone igualdad en la interpretación y en la aplicación de la ley.⁴⁰ En efecto, existe un problema de relevancia constitucional "cuando en franco desconocimiento del derecho a la igualdad, con base en la prerrogativa de la autonomía e independencia de 26 la función judicial⁴¹, los jueces adoptan decisiones disímiles frente a casos semejantes⁴²".
41

Sobre el punto dijo la sentencia T-698 de 200443 que la contradicción en sede judicial impacta gravemente la seguridad jurídica, en tanto que

"[...] los fallos de las autoridades llamadas a asegurar la protección de los derechos de las personas, o llamadas a definir la interpretación normativa para casos concretos, delimitan parte del engranaje del ordenamiento jurídico. De allí que, sentencias contradictorias de las autoridades judiciales en circunstancias en que aparentemente debería darse un trato igualitario, generan indefinición en elementos del ordenamiento y favorecen la contradicción o el desconocimiento del derecho a la igualdad de los asociados."

Las decisiones judiciales contradictorias no sólo vulneran el derecho a la igualdad, también comprometen los principios de confianza legítima, seguridad jurídica y buena fe⁴⁴. La sentencia SU-120 de 200345, se refirió al asunto en cuanto a la labor de unificación de jurisprudencia que ejerce la Corte Suprema de Justicia que pretende dar consistencia al ordenamiento jurídico y que debe ser considerada:

"i) como una muestra fehaciente de que todas las personas son iguales ante la ley -porque las situaciones idénticas son resueltas de la misma manera -, ii) como un presupuesto indispensable en el ejercicio de la libertad individual - por cuanto es la certeza de poder alcanzar una meta [sic] permite a los hombres elaborar un proyecto de vida realizable y trabajar por conseguirlo -, y iii) como la garantía de que las autoridades judiciales actúan de buena fe -porque no asaltan a las partes con decisiones intempestivas, sino que, en caso de tener que modificar un planteamiento, siempre estarán presentes los intereses particulares en litigio."

PRUEBAS

Anexo como pruebas las siguientes:

EXHIBICION DE DOCUMENTOS

Con el fin de demostrar los hechos de la demanda, el salario, cargo, y demás aspectos de la relación laboral entre mi mandante y la demandada, de conformidad con el artículo 265 del C.G. del P., sírvase Señor Juez, fijar fecha y hora para que la demandada en diligencia o con la contestación de la demanda aporte los siguientes documentos:

Copia de la convención colectiva 1991-1994.

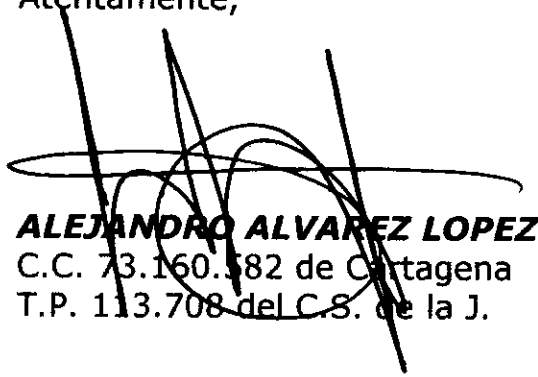
EN CUANTO A LAS PRETENCIONES

Muy respetuosamente solicito al despacho se desestimen todas y cada una de las pretensiones por carecer de fundamento legal.

NOTIFICACIONES

Las recibo en mi oficina ubicada en el barrio el country manzana A lote 6 al lado de la fundación los ciruelos de esta ciudad o en la secretaria de su despacho.

Atentamente,



ALEJANDRO ALVAREZ LOPEZ
C.C. 73.160.582 de Cartagena
T.P. 113.708 del C.S. de la J.