

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el autor ha autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Bibliotecas Bucaramanga
Universidad Santo Tomás

**ANÁLISIS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MATERIA PENSIONAL
A LA LUZ DEL PARÁGRAFO SEGUNDO
DEL ACTO LEGISLATIVO 01 DEL 2005**

ÁLVARO JAVIER TORRADO ARENAS

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Abogado

Directora

ALEXANDRA SANTANDER RODRÍGUEZ

Master en Dirección Estratégica de Recursos Humanos e Intangibles

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ciencias Jurídicas y Políticas

Facultad de Derecho

2015

Dedicatoria

*Dedico esta investigación a mis padres y hermano,
personas incondicionales de mi admiración y respeto*

(Autor)

Agradecimientos

Este trabajo no habría sido posible sin la influencia de mi familia, a las que agradezco profundamente por estar presentes en las distintas etapas de su elaboración, así como en el resto de mi vida.

Agradezco a la Doctora Alexandra Santander por su interés en dirigir mi trabajo, por su confianza y apoyo en el proceso de construcción de mi trabajo de investigación.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	9
1. ANÁLISIS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MATERIA PENSIONAL A LA LUZ DEL PARÁGRAFO SEGUNDO DEL ACTO LEGISLATIVO 01 DEL 2005.	12
1.1. Propuesta de Tesis de Grado.....	12
1.2.Pregunta Problema.....	12
1.3.Objetivos	12
1.3.1 Objetivo General.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos	12
2. Tesis de Grado	13
3. Capítulo FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES, JURÍDICOS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA PENSIONAL Y SINDICAL.....	13
3.1. Análisis de la Constitución Política de Colombia - 1886.....	13
3.2. Una mirada desde la Constitución Política de 1991: análisis jurídico constitucional del Sindicato en Colombia.....	16
3.3. Una mirada desde la Constitución Política de 1991: análisis jurídico constitucional de las pensiones en Colombia.....	22
3.3.1. De las Meras Expectativas, las Expectativas Legítimas y de los Derechos Adquiridos en materia pensional en Colombia.....	26
3.3.2. De las meras expectativas y las expectativas legítimas en materia pensional en Colombia.....	26
3.3.3. De los derechos adquiridos en materia pensional en Colombia.....	30
3.4. Análisis de la Ley 100 de 1993 en donde se crea el Sistema de Seguridad Social Integral.....	32
3.5. Análisis de lo contenido con anterioridad a la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 del 2005.....	34
3.6. Estudio de lo contenido en el Acto Legislativo 01 del 2005.....	35
3.7 La condición más beneficiosa. Análisis de caso.....	38

3.8 Principios constitucionales del derecho laboral.....	39
4. Capítulo TRASCENDENCIA DE LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	42
4.1.Marco General de los Tratados sobre Derechos Humanos ratificados por Colombia	42
4.2.La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).....	44
4.2.1 Análisis del Convenio 087 (la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) de la Organización Internacional del Trabajo.....	48
4.2.2 Análisis del Convenio 098 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo.....	50
4.2.3 Análisis del Convenio 154 (Negociación Colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo.....	52
5. Capítulo. ANALISIS COMPARATIVO.....	55
Conclusiones.....	67
Referencias Bibliográficas.....	70
Apéndices.....	73
Apéndice A: Respuesta derecho de petición.....	73
Apéndice B: Comunicación Juzgado 33 Laboral Circuito de Bogotá.....	78

Listados de Cuadros

Cuadro 1: Artículos relevantes de la Constitución política de Colombia de 1886.....	13
Cuadro 2: Diferencia entre la Convención Colectiva de Trabajo y el Pacto Colectivo.....	19
Cuadro 3: Comparación de los regímenes especiales.....	57
Cuadro 4: Ingresos patrimonio autónomo ECOPETROL.....	58
Cuadro 5: Comparaciones en el trámite del Acto Legislativo y la Negociación Colectiva	59
Cuadro 6: Sentencias Corte Constitucional referentes al Acto Legislativo.....	62
Cuadro 7: Recomendación OIT.....	64

Listado de Apéndices

Apéndice A:

Respuesta Derecho de petición Unión Sindical Obrera USO (Informe patrimonios autónomos ECOPETROL S.A.).....	73
---	----

Apéndice B:

Comunicación del Juzgado (33) Laboral del Circuito de Bogotá.....	78
---	----

INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales son un sistema mediante el cual se interrelacionan las Empresas (como empleadora de la fuerza laboral) y los trabajadores (quienes ofrecen su capacidad y fuerza de trabajo) a través de sus respectivos representantes con la finalidad de establecer una serie de normas y reglas básicas para la resolución de los conflictos que se puedan suscitar entre estos durante la ejecución de la relación laboral y/o contrato de trabajo, y de aquellas que se produzcan en la relación (Empresa – Organización Sindical). Tales conflictos, dentro del marco de la relación laboral propiamente dicha, nacen en razón a la no protección, garantía y promoción de los derechos de los trabajadores por parte del empleador, dando lugar a contravenciones de orden jurídico, económico, individual y/o colectivo, derivándose una serie de problemáticas que pueden culminar con la ejecución por parte de los trabajadores de una serie de actividades dirigidas a la parálisis de la Empresa empleadora a través de mecanismos jurídicamente viables y legítimos, los que a su vez tienen un fundamento constitucional y legal, encontrándose entre estos el cese de actividades y las posteriores huelgas de trabajadores con la finalidad de que sus peticiones sean tenidas en cuenta por parte del empleador, a efecto de ser consignado en un acuerdo sindical.

En Colombia, la temática relativa al derecho laboral en ámbitos individuales y colectivos cuenta con un gran desarrollo en materia legal y jurisprudencial, que han servido como base para la implementación de políticas públicas que posteriormente se han plasmado y materializado en normas jurídicas a nivel interno, siendo estas a su vez tratadas y/o recogidas por una serie de Convenios y Tratados Internacionales que en razón a su importancia e implicación jurídica hacen parte del bloque de constitucionalidad por tratar de derechos humanos fundamentales dentro del marco de un Estado Social de Derecho conforme lo ordena el artículo 53 de la Constitución Política de 1991 en conexidad con el artículo 93 ibídem, encontrándose entre estos el Convenio 087, Convenio 097 y el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, que son relativos a la Organización Sindical. Al respecto tenemos que estos Tratados y Convenios hacen parte de la legislación interna, adhiriéndose al marco normativo y constitucional en razón a que abordan temáticas relativas a libertad de asociación sindical y de la conformación de estos órganos suprapersonales, que conforme a la legislación preexistente en Colombia, cuentan con

mecanismos de protección frente a las limitaciones e intromisiones que el Estado, conforme a sus competencias y facultades, puede imponer.

Concordante con lo antecedente, la jurisprudencia en materia laboral emanada por parte de la Corte Constitucional a través de sus sentencias de Tutela (T), de Constitucionalidad (C) y de Unificación (SU) respalda la libertad sindical propiamente dicha, en donde se establece como un derecho subjetivo de carácter voluntario, relacional e instrumental que se compone de ciertos tipos de libertades entre esos la libertad de asociación sindical, que permite a su vez la creación de Organizaciones Sindicales por parte de los trabajadores conforme lo ordena, lo permite y lo consagra el artículo 39 Constitucional, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales exigidos para tal fin, en específico lo ordenado por el artículo 359 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo – CST.

Las Organizaciones Sindicales (Sindicatos), entonces, desde una perspectiva funcional se crean como una representación supra personal de los trabajadores que se asocian con la finalidad promover, defender y proteger sus derechos sociales, políticos, económicos y laborales, siendo estos promotores directos de las actividades tendientes a lograr un consenso para dar fin a los conflictos de carácter laboral (económicos o jurídicos según el caso) que se puedan suscitar entre el empleador y los trabajadores, promoviendo el ejercicio de las etapas consagradas jurídicamente para la negociación colectiva, que faculta a los trabajadores, de no lograrse una solución oportuna, para que opten en decisión por parte de la Asamblea General, entre el Tribunal de Arbitramento y la Huelga, siendo esta última un mecanismo de presión laboral para la resolución de conflictos.

Como ya se indicó párrafos más arriba, las controversias en materia laboral pueden ser de dos tipos, una relativa a la interpretación, aplicación de las normas jurídicas, tratados internacionales, convenios internacionales y/o políticas públicas (conflicto jurídico) y otro relativo a las condiciones de la relación laboral (conflicto económico), siendo de interés para la presente tesis abordar el conflicto laboral de carácter económico por su connotación de índole social, político y económico que no es directamente resuelta por la jurisdicción laboral, para de esta manera estudiar lo contenido en el Acto Legislativo 01 del 2005 específicamente el párrafo segundo, toda vez que prohíbe la negociación de las pensiones vía acuerdos entre empleador, organizaciones sindicales y/o trabajadores, constituyéndose una decisión e intromisión por parte del legislador para limitar el campo de interacción, negociación y decisión

de estos sujetos dentro del tránsito de un conflicto laboral de carácter económico y prestacional. En tal sentido el Acto Legislativo 01 de 2005 párrafo 2° exterioriza que,

“A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones” (Subrayado fuera de texto)

En tal sentido, la presente Tesis de Grado pretende analizar el ya aludido párrafo 2° del Acto Legislativo 01 de 2005 conforme a las implicaciones jurídicas, económicas y sociales que este tiene respecto de la limitación en él incluido, comoquiera que esta resulta siendo una limitación al proceso propio de la negociación colectiva entre empleador-trabajador representado por su respectiva organización sindical, en donde se establezca si es el caso, la violación a los convenios y tratados internacionales ratificados por el Honorable Congreso de la Republica - Colombia y demás normas de orden constitucional que probablemente llegaron afectar los derechos adquiridos de los trabajadores

1. ANÁLISIS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN MATERIA PENSIONAL A LA LUZ DEL PARÁGRAFO SEGUNDO DEL ACTO LEGISLATIVO 01 DEL 2005

1.1. PROPUESTA DE TESIS DE GRADO

1.2. PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuáles pueden ser los criterios o lineamientos jurídicos con los cuales puedan analizarse y argumentarse la condición de limitación de la libertad sindical en el párrafo segundo del acto legislativo 01 del 2005, frente a la negociación en materia pensional, a fin de revisar su constitucionalidad?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Analizar si el párrafo segundo del acto legislativo 01 del 2005, viola o no la libertad sindical al prohibir negociar y establecer mejores condiciones en materia pensional a los trabajadores mediante pactos, convenciones colectivas, laudos o algún otro acto jurídico.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar el fundamento constitucional, jurídico y jurisprudencial, en materia pensional y sindical desde 1991.
- Revisar los convenios (núm. 87 - la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación), (núm. 98 - derecho de sindicación y de negociación colectiva) y (núm. 154 – negociación colectiva) de la organización internacional del trabajo, ratificados por Colombia mediante la ley 26 y 27 de 1979 y Ley 524 de 1999.

- Comparar los elementos contenidos en el párrafo segundo del Acto Legislativo 01 del 2005, respecto de los limitantes a la condición de prohibición en materia pensional en la negociación colectiva.

2. TESIS DE GRADO

Capítulo FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES, JURÍDICOS Y JURISPRUDENCIALES EN MATERIA PENSIONAL Y SINDICAL

El presente capítulo, más allá de abordar una serie de institutos jurídicos propios de esta tesis de grado, tiene la finalidad de poder definir una serie de temáticas que son importantes para la consecución de los objetivos ya planteados, comoquiera que se requiere, a título de marco teórico, el análisis de los fundamentos constitucionales y jurídicos existentes en torno a la Organización Sindical y en torno al derecho pensional, ello por ser necesario para el posterior análisis de las implicaciones que trajo consigo la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005 frente a la posibilidad de negociar, en el proceso propio de la negociación colectiva entre empleador-trabajador-sindicato-, de unas condiciones diferentes en materia de pensiones a las establecidas en la norma jurídica vigente. Entonces, se partirá por analizar los fundamentos jurídicos y constitucionales de la Organización Sindical, y posteriormente se analizará lo concerniente al Sistema General de Pensiones.

3.1. Análisis de la Constitución Política de Colombia - 1886 -

Ahora bien, a efecto de realizar un paralelo entre los postulados actuales de la Constitución Política de 1991 y la Constitución Política de Colombia - 1886 -, es necesario y plausible estudiar las normas constitucionales en ambos periodos, por cuanto resulta importante manifestar lo estipulado en dichas constituciones frente a los derechos invocados en el presente trabajo de investigación.

En consecuencia, el título III de la Constitución Política de Colombia - 1886 -, refiere a los Derechos Civiles y Garantías Sociales, en donde se destacan los siguientes artículos:

Cuadro 1: Artículos relevantes de la Constitución política de Colombia de 1886

	Contenido	Interpretación
Artículo 31	<u>“Los derechos adquiridos con justo título con arreglo a las leyes civiles por personas naturales o jurídicas, no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores.”</u> <i>Quando de la aplicación de una ley expedida por motivos de utilidad pública, resultaren en conflicto los derechos de particulares con la necesidad reconocida por la misma ley; el interés privado deberá ceder al interés público. Pero las expropiaciones que sea preciso hacer requieren plena indemnización con arreglo al Artículo siguiente”</i> (Subrayado fuera del texto)	En dicho artículo, se evidencia la protección de los <i>derechos adquiridos</i>, como garantía a lo ya estipulado, es de resaltar, que la expedición de nuevas normatividades que puedan afectar los intereses de los particulares, no pueden desconocer los derechos, dejando abierta la posibilidad de no tener aplicación en casos de necesidad (<i>el interés privado deberá ceder al interés público</i>).
Artículo 45	<u>“Toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, ya sea por motivos de interés general, ya de interés particular, y el de obtener pronta resolución”</u>	La Constitución Política de Colombia - 1886 -, en su manifestación garantista, protege la necesidad de que las personas en uso de sus facultades, presentarán peticiones a efecto de lograr o evidenciar situaciones fácticas que comprometan sus intereses.
Artículo 46	<u>“Toda parte del pueblo puede reunirse</u>	Desde 1886, la

	<i>o congregarse pacíficamente. La autoridad podrá disolver toda reunión que degenerate en asonada o tumulto, o que obstruya las vías públicas”</i>	Constitución Política ha garantizado el ejercicio de los derechos civiles y políticos de las personas, al permitir la manifestando dentro del rango de no afectación a los intereses de públicos y patrimoniales del Estado y las personas.
Artículo 47	<u><i>Es permitido formar compañías o asociaciones públicas o privadas que no sean contrarias a la moralidad ni al orden legal.</i></u> <i>Son prohibidas las juntas políticas populares de carácter permanente.</i> <i>Las asociaciones religiosas deberán presentar a la autoridad civil; para que puedan quedar bajo la protección de las leyes, autorización expedida por la respectiva superioridad eclesiástica.</i>	En virtud de los derechos anteriormente invocados, la Constitución Política de 1886 mantiene su postura proteccionista en razón a la permanencia de las asociaciones. Es de resaltar las prohibiciones expresas, en razón a no atentar contra la moralidad y orden legal, evidenciado en todo el texto constitucional.

Fuente: Constitución Política de Colombia 1886

En consecuencia, en el estudio de la Constitución Política de Colombia de 1886, no se evidencia como tal, los derechos invocados en la presente investigación, comoquiera que no existe un artículo específico que trate de manera directa derechos a la seguridad social y por consiguiente a la protección sindical enmarcada en el derecho de asociación sindical, resaltando que la asociación tiene un carácter limitado a la Constitución Política, ley y moralidad invocada en el texto constitucional. Por tanto, es necesario resaltar, que a pesar de lo general y abstracto

del articulado, se observa la protección al derecho adquirido, el cual solo podría ser limitado y restringido en su disfrute por razones de utilidad pública. En consecuencia, y en razón a la fallida norma, el movimiento estudiantil y político “Séptima Papeleta” propuso la convocatoria a una Asamblea Nacional Constituyente, que concluyó con la promulgación de la Constitución Política de 1991, destacando el artículo 380 que dejó sin vigencia la constitución de 1886.

3.2.Una mirada desde la Constitución Política de 1991: análisis jurídico constitucional del Sindicato en Colombia.

Las organizaciones sindicales representan a un cúmulo de personas desprotegidas por su empleador. El derecho sindical debe ser concebido como garantía al respeto de grande luchadores (Autor)

El derecho al trabajo y el derecho de asociación sindical han llevado consigo un proceso de evolución, el cual inicia desde la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, la que incluyó dentro de sí un decálogo de derechos categorizados como fundamentales, encontrándose entre estos los derechos de los trabajadores frente a la relación laboral, enmarcándose así un fundamento constitucional que impactó el ordenamiento jurídico laboral preexistente, dándole lugar y supremacía constitucional a aquellos derechos que impactaban en la relación laboral que se constituía entre las empresas (entre esos el Estado) y los trabajadores.

De lo anterior, la Constitución Política de Colombia desde su preámbulo reconoció las características propias de un Estado social de Derecho en el cual se introducen y reconocen una serie de principios que son el fin (como meta) del Estado así como el límite de este para su actuar. En tal sentido, encontramos que este preámbulo incluyó y desarrolló una serie de principios de estricto cumplimiento dirigido tanto al Estado como a los particulares para la aplicación en sus relaciones *interpartes*, siendo estos en sí el fin teleológico del Estado para su promoción, protección y defensa, entre los que se encuentran los principios de dignidad humana, de libertad, de igualdad, del trabajo, de la inclusión social, y el respeto por la persona misma, además que la misma Constitución de 1991 impuso su supremacía sobre los demás tipos de normas existentes en el ordenamiento jurídico colombiano, comoquiera que el artículo 4° constitucional fue enfático en establecer que esta norma sería siempre superior y por ende la norma de normas que le fueran incompatibles en cuanto a su fin, espíritu y objeto cederían ante

esta. De esto, la Constitución Política de 1991 se instituyó como la norma de garantía para los derechos fundamentales, ya que trajo consigo no solo una normalización no estricta de derechos fundamentales (*números apertus*) sino que estableció un sistema de garantía, protección y promoción, dentro del marco del Estado Social de Derecho, entre las cuales se encuentran las libertades civiles y políticas en las que se aloja la libertad sindical y los derechos de asociación sindical como derecho fundamental frente a la inherencia y protección del derecho a la pensión, otorgado o plasmado vía acuerdo sindical.

De lo precedente, la libertad sindical y el Derecho de Asociación Sindical, tal como se encuentra contenido en el artículo 39 superior, permite que exista una libre asociación de los trabajadores para la conformación de una serie de organizaciones de carácter sindical, las que tienen la finalidad de la representación, defensa y promoción de estos sujetos dentro del tránsito de la relaciones laborales, comoquiera que son los trabajadores (como sujetos cualificados) quienes tienen el derecho de asociación sindical y posterior constitución de estas organizaciones, las que a su vez son objeto de protección constitucional en razón a que se reconoce jurídica y jurisprudencialmente que les asisten una serie de derechos de carácter fundamental. En tal vía, y por expresa disposición del texto constitucional, estas personas jurídicas tiene protección frente a los particulares e incluso frente al Estado, sujeto a quien le queda expresamente prohibido generar condiciones que violenten los derechos de estas personas jurídicas y de sus integrantes, en razón a que no pueden existir limitaciones, restricciones y/o controles que impliquen un exacerbado ejercicio del poder público, comoquiera que la finalidad de las organizaciones sindicales es asesorar, representar y defender los derechos de los trabajadores en el marco de la relación laboral, en las que interactúa una persona privada o el Estado como empleador. En lo referente a la organización sindical propiamente dicha, se debe tener en cuenta que su nacimiento busca establecer las garantías democráticas propias del ejercicio de los derechos civiles y políticos de los trabajadores, así como de la posibilidad de iniciar por la vía del diálogo y la concertación voluntaria la creación, reconocimiento y/o otorgamiento de una serie de derechos en beneficio de estos, para de esta manera superar lo establecido en la ley y lograr mejores condiciones sociales, económicas y laborales, incluso más allá de las que son reconocidas y otorgadas por la norma jurídica existente.

De lo anterior, se busca manifestar que producto a la protección de los derechos y garantías establecidas en la Constitución Política, las organizaciones sindicales y el empleador

son los llamados a reformar e introducir derechos y deberes en el contrato de trabajo en el marco de la negociación colectiva (Artículo 55 superior), en la que el Estado no puede intervenir de manera directa sino como un mero garante o medio para la concertación, entre el sindicato y la empresa, de aquellos puntos y/o aspectos a negociar, quedando en estos la potestad de realizar y celebrar pactos colectivos, acuerdos y convenciones colectivas en el marco del dialogo voluntario y la defensa de los intereses de las partes en el conflicto económico laboral, así como la consolidación de la justicia y equidad social. Al respecto la Corte Constitucional en sentencia C-741 de 2013 Mp. Jorge Ignacio Pretelt, estableció que dentro del marco de la negociación colectiva se debe tener en cuenta lo siguiente:

“... objetivos que se centran en la concertación voluntaria, la necesidad del diálogo que afiance el clima de tranquilidad social, la defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de las partes sean oídos y atendidos y, el afianzamiento de la justicia social en las relaciones entre trabajadores y empleadores” (Cursiva fuera de texto; Sentencia C-741 de 2013)

Producto de lo indicado, el Código Sustantivo de Trabajo (Artículo 432 y siguientes) establece la etapa que determina el trámite de la Negociación Colectiva, cuyo objetivo fundamental es contribuir a mantener la paz social, favoreciendo la estabilidad de las partes y de esta manera ajustando las necesidades, sin infringir la normativa legal y constitucional, y menos el bloque de constitucionalidad. Es por este motivo que las pensiones y los derechos pactados deben ser estipulados en una convención colectiva cuya definición corresponde a lo establecido en el Artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo:

“Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores 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”

Ahora bien, en discrepancia con el Artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, la Corte Constitucional en sentencia C - 018 de 2015 Mp. Gabriel Eduardo Mendoza, ha manifestado que las organizaciones sindicales de segundo grado (federaciones) no representan los intereses del trabajador, ya que dicha facultad recae única y exclusivamente en los sindicatos. De lo antecedente, se interpreta que a las federaciones bajo el postulado ya indicado, solo le corresponde la asesoría, teniendo aun por mandato legal la facultad de celebrar convenciones colectivas de trabajo. Al respecto dicha sentencia manifiesta:

“(…) habida cuenta de que el párrafo parcialmente demandado (*artículo 434 del código sustantivo del trabajo*) no regula la representación de los trabajadores, sino que concreta las funciones de asesoría cumplidas por federaciones y confederaciones que, como asociaciones sindicales de segundo y tercer grado, tienen un papel que, en ciertos aspectos, difiere del encomendado a los sindicatos, encargados de asumir la representación de los trabajadores” (cursivas fuera de texto; Sentencia C-018 de 2015)

En consecuencia, y a pesar de la errónea interpretación en la sentencia descrita, los acuerdos sindicales son de naturaleza extralegal, toda vez que no se puede ignorar el mínimo de derechos que reconoce la Constitución Política y por consiguiente la ley, por consiguiente, la convención colectiva, el pacto colectivo y el acuerdo sindical, como fuente formal del derecho, traen consigo un contenido regulador y constituyen sus cláusulas derecho objetivo y obligatorio. No obstante, por razón de su contenido, se considera que es una norma jurídica de efecto concreto, aplicable única y exclusivamente a las partes firmantes del acuerdo y eventualmente a otros trabajadores de la empresa que posteriormente se adhiera. (Art.471 Código Sustantivo del Trabajo).

Ahora bien, en razón a lo anteriormente planteado, a continuación, identificaremos dos diferencias entre Convención Colectiva de Trabajo y el Pacto Colectivo, a efecto de generar claridad en la interpretación y aplicación de dichos acuerdos sindicales, dejando claro que la fuerza vinculante trae consigo el que la empresa como propietaria de los medios de producción, garantice y proteja lo allí estipulado, en donde evidentemente se establecen una serie de reglas, normas y condiciones para el desarrollo de la actividad laboral por parte de los trabajadores, teniendo entonces un carácter normativo y formal tal como lo ha entendido la Corte

Constitucional desde la expedición de la Sentencia C-009 de 1994. Al respecto mencionaremos las diferencias:

Cuadro 2: Diferencia entre la Convención Colectiva de Trabajo y el Pacto Colectivo

<i>Diferencias</i>	
<i>Convención Colectiva de Trabajo</i>	<i>Pacto Colectivo</i>
Es un acuerdo celebrado entre el Empleador y las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores.	Es un acuerdo celebrado entre el Empleador y los trabajadores no sindicalizados.
El Código Sustantivo del Trabajo, establece una protección integral en cuanto a la promulgación de las convenciones colectivas, como mecanismo democrático y participativo de las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores.	El Código Sustantivo del Trabajo, en razón a la protección de la Convención Colectiva, establece una prohibición de suscribir pactos colectivos, en razón a que la organización sindical (<i>al interior de la empresa</i>) agrupe más de la tercera parte de los trabajadores afiliados a esta.

Fuente: Código Sustantivo del Trabajo

En tal sentido, se debe entender, en término generales que la protección a los acuerdos sindicales viene en razón al fundamento del denominado bloque de legalidad, que corresponde al artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, en donde se establece que los convenios ratificados sobre el trabajo hacen parte de la legislación interna, y que por consiguiente *adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo*, (Sentencia C-401/05) Mp. Manuel José Cepeda) adicional a lo establecido en el artículo 93 ibídem, cuya interpretación radica en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y que en la actualidad la Corte Constitucional en uso de sus facultades constitucionales determinó que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 087) y el Convenio sobre el

derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 098), forman parte del bloque de constitucionalidad, en la medida de tratar sobre derechos humanos fundamentales.

En consecuencia con lo descrito, es de resaltar que en materia del derecho de asociación sindical, la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha señalado en la sentencia T-441 de 1992 Mp.-Alejandro Martínez Caballero, la Corte Constitucional indicó que la libertad sindical es aquél derecho que parte de la autodeterminación y libertad que tienen las organizaciones sindicales y en general los trabajadores a la hora de tomar decisiones en lo que respecta a sus derechos, deberes y garantías; al exteriorizar que,

“El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público. La Asociación Sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación. Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva. Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social”.
(Subrayado fuera de texto)

En relación con lo delantero, la sentencia T-133A de 2003 Mp Manuel José Cepeda, expresó que particularmente los trabajadores están en la facultad de constituir organizaciones sindicales permanentes que los identifiquen, en procura de la defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, sin autorización previa o la injerencia o intervención del Estado o

de los empleadores. En la referencia, la Corte Constitucional establece que las decisiones tienen efectos en vía de la realización y materialización de un Estado social y democrático de derechos, lo que hace inferir que la protección a este derecho se ve reflejado en la autonomía de decidir sobre su sistema de gobierno, su financiación, manejo de los recursos, aspectos propios de la organización sindical, lo que se encuentra por fuera del ejercicio coercitivo y positivo del Estado, tal como lo expresa la Sentencia C-385 de 2000 Mp. Antonio Barrera, en la que se indica que las Organizaciones Sindicales tienen la facultad de definir libremente, sin intromisión del Estado, las reglas propias de su formación y estructura.

“En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Ello implica, la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos.”

No obstante, se manifiesta que lo primordial de las organizaciones sindicales es la asesoría frente a la tramitación y resolución de los conflictos propios de la actividad en el marco del contrato de trabajo, estableciendo de esta manera las funciones intrínsecas de dichas organizaciones dentro de la vida sindical, por cuanto es a partir de la asesoría el despliegue de funciones y garantías para la clase trabajadora.

Es de tal magnitud e importancia señalar que toda la libertad no recae en las organizaciones sindicales ya que el empleador, como propietario de los medios de producción, está en la albedrío de realizar y celebrar pactos colectivos, acuerdos y convenciones colectivas con los trabajadores en el marco del dialogo voluntario y la defensa de los intereses de las partes en el conflicto económico laboral, así como la consolidación de la justicia y equidad social.

Ahora bien, en el marco de los mecanismos para la protección de los Derechos Fundamentales, la Acción de Tutela juega un papel fundamental en la determinación y

protección de estos derechos, toda vez la Constitución Política de 1991 y el Decreto 2591 de 1991 la establece para garantizar los derechos de negociación colectiva, libertad sindical y el derecho de asociación sindical entre otros (Sentencia SU-342 de 1995 Mp. Antonio Barrera), así como un mecanismo para la garantía y realización de los derechos, que en materia de seguridad social, se consideran como derechos adquiridos (Sentencia C-789 de 2002; Sentencia T-662 de 2011; entre otras)

3.3. Una mirada desde la Constitución Política de 1991: análisis jurídico constitucional de las pensiones en Colombia.

La pensión hace parte de la vitalidad del trabajador, su desconocimiento configura un atentado a los derechos fundamentales. (Autor)

Ya en el marco pensional, los derechos de los trabajadores, a la luz de la Carta Política son claros, comoquiera que el mismo texto fundamental lo establece de manera directa dentro de aquellos derechos definidos como “derechos de la seguridad social” (artículo 48 superior), los que son objeto de amplia protección en razón al papel que representa dentro de la norma Constitucional, en donde se observan los intereses, derechos prestacionales y laborales, siendo otorgable al cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, definiéndose a su vez como un derecho adquirido, ya que este es producto del esfuerzo propio del trabajador en generar un ahorro durante el tiempo en que tuvo actividad laboral, con la finalidad de que al acaecer las condiciones propias de la vida: la vejez o la enfermedad, tuvieran una protección a través de la prestación económica mínima que les permitiera la realización de los derechos fundamentales y vivir dignamente, tal como lo expresa la Sentencia T-398 de 2013.

Expresado lo precedente, la pensión es una cantidad periódica, temporal o vitalicia, que el sistema de seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad (Real Academia Española, 2015) a los trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos en la normativas vigentes sobre la materia, estableciéndose legalmente varios tipos de pensión, que serán otorgadas dependiendo de la situación fáctica del trabajador. Al respecto, la pensión por vejez, es una prestación económica que consiste en obtener una renta mensual que se otorga en forma vitalicia al trabajador con el previo cumplimiento de los requisitos establecido en la ley de seguridad social. Al respecto la sentencia T-398/13 Mp. Jorge Ignacio Pretelt manifiesta:

“La pensión de vejez se constituye como una prestación económica, resultado final de largos años de trabajo, ahorro forzoso en las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y cuando la disminución de la capacidad laboral es evidente. Su finalidad directa es garantizar la concreción de los derechos fundamentales de las personas traducidos en la dignidad humana, el mínimo vital, la seguridad social y la vida digna. El derecho a la pensión tiene conexidad directa con el derecho fundamental al trabajo, en virtud de la amplia protección que de acuerdo a los postulados constitucionales y del Estado Social de Derecho se debe brindar al trabajo humano en todas sus formas. Se asegura entonces un descanso “remunerado” y “digno”, fruto del esfuerzo prolongado durante años de trabajo, cuando en la productividad laboral se ha generado una notable disminución. Asimismo, el artículo 48 de la Carta Política establece el régimen de seguridad social, dentro del cual se encuentra el reconocimiento del sistema pensional, y en éste la pensión de vejez. Resulta claro, entonces que cuando se acredita el cumplimiento de estos requisitos consagrados en la ley, la persona se hace acreedora de la obtención de la pensión de vejez, la cual se encuentra en consonancia con el derecho a la seguridad social” (Subrayado fuera del texto)

Ahora bien, a efecto de diferenciar lo estudiado en el presente trabajo de investigación, es necesario manifestar y conceptualizar la pensión de jubilación y la pensión de vejez, que como se mencionó anteriormente refiere a las prestaciones reconocidas por los fondos de pensiones a los trabajadores, que hayan cumplido de acuerdo a las normatividades existentes una serie de requisitos (“semanas cotizadas” y “edad”). De lo anterior, la **pensión de jubilación**, tenía relación con las prestaciones reconocidas a:

- (i) los empleados públicos, cuyos derechos pensionales eran reconocidos y pagados por Cajanal, por cajas especiales; o a
- (ii) los trabajadores privados cuyas pensiones eran reconocidas y pagadas por sus empleadores, siempre que cumplieran con los requisitos exigidos que hacían

referencia específicamente al “tiempo de servicio” (Sentencia T-053/10 Mp. Mauricio González)

En consecuencia, es necesario manifestar que dicha protección se da en el marco de la voluntad del empleador en crear requisitos diferentes a los establecidos, ahora bien, en lo que respecta a la *pensión de vejez*, el trabajador realiza las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en virtud de su vinculación laboral. Dicho lo anterior, en caso de fallecimiento del trabajador (pensionado), los beneficiarios seguirán gozando del derecho (pensión), pero bajo la figura de pensión de sobreviviente, de la cual tiene fundamento en el principio de solidaridad, la cual se otorga en protección a la familia, por tanto la Corte Constitucional ha expresado en razón a la pensión de sobrevivientes, lo siguiente:

“Principios de justicia retributiva y de equidad justifican que las personas que constituían la familia del trabajador tengan derecho a la prestación pensional del fallecido para mitigar el riesgo de viudez y orfandad al permitirles gozar post-mortem del status laboral del trabajador fallecido” (Sentencia T-190 de 1993 Mp. Eduardo Cifuentes Muñoz)

Ahora bien, para acceder dicha protección, la familia y en especial los compañeros permanentes deben demostrar una serie de requisitos establecidos en la jurisprudencia de la corte constitucional. Al respecto la sentencia T - 030/13 Mp. Nilson Pinilla manifestó:

“Los requisitos para que el cónyuge o compañero(a) permanente acceda a la pensión de sobreviviente, son “acreditar que estuvo haciendo vida marital con el causante hasta su muerte y haber convivido con el fallecido no menos de cinco (5) años continuos con anterioridad a su muerte”. Frente al requerimiento de “acreditar que estuvo haciendo vida marital”, esta corporación ha sostenido que la finalidad es beneficiar a quienes realmente compartían vida con el causante, pues la pensión de sobrevivientes, como antes se ha mencionado, busca proteger a quien ha convivido permanente, responsable y efectivamente con el pensionado, asistiéndole en sus últimos días. Así se ampara una comunidad de vida estable y permanente, por

oposición a una relación fugaz y pasajera. En cuanto al requisito de la convivencia no inferior a cinco (5) años continuos con anterioridad al fallecimiento del causante, en los antecedentes de la Ley 797 de 2003 se encuentra que una de sus finalidades es la de “evitar fraudes”.

Adicional a lo ya planteado, también existe la pensión por invalidez, lo cual consiste en la disminución de la capacidad física para laborar, en donde se demuestre que ha perdido el 50% o más de su capacidad laboral, por lo que es necesario que los fondos pensionales otorguen la pensión a los trabajadores con el previo cumplimiento a ciertos requisitos.

3.3.1. De las Meras Expectativas, las Expectativas Legítimas y de los Derechos Adquiridos en materia pensional en Colombia.

Para el estudio de la presente temática, en aras a obtener un mejor resultado analítico e interpretativo se procederá a definir las sub temáticas que abarcan el fondo aquí a tratar en materia de las pensiones en Colombia, por lo que se partirá por establecer en una primera instancia un análisis conjunto de las meras expectativas y las expectativas legítimas para luego proceder a definir cuándo se está ante los derechos adquiridos, todo ello bajo anteriormente indicada.

3.3.2. De las meras expectativas y las expectativas legítimas en materia pensional en Colombia.

Para el análisis propio de la existencia de las expectativas sobre la consecución de derechos a que tienen los ciudadanos(trabajadores), cabe advertir que en Colombia existen una serie de expectativas, las que han sido construidas y reconocidas de manera jurisprudencial, encontrándose entre estas las *meras expectativas* y las *expectativas legítimas*, teniendo cada una de ellas sus propia interpretación e implicación jurídica frente a los requisitos legalmente exigidos para la consecución de aquellos derechos a que es acreedor una persona cuando cumple con cada uno de ellos (derechos adquiridos).

En tal sentido y haciendo referencia específicamente a las meras expectativas y a las expectativas legítimas, se debe tener en cuenta que para verificar la existencia de alguna de esta, se requiere realizar un análisis jurídico frente a los criterios exigidos por la norma para definir la adquisición de un derecho (pensión), comoquiera que éste análisis es requisito *sine qua non* para definir, según los lineamientos estipulado por la Sentencia T-662 de 2011 Mp. Jorge Iván Palacio, si se cumplieron los requisitos (derecho adquirido), o que en caso de no se hayan cumplido a cabalidad, la persona los está cumpliendo y tiene la confianza legítima de cumplirlos, o que de no cumplirlos ni de estar próximo a ello, está en el proceso de lograrlos con el paso del tiempo siendo lo anterior una posibilidad o probabilidad de posteriormente adquirirlo y continuar las condiciones normativas para tal, aseverando que al final se logre un derecho (pensión).

Indicado lo anterior, las meras expectativas de derechos, tal como son entendidas en el plano jurisdiccional y doctrinario, son aquellas probabilidades con las que cuentan las personas(trabajadores) sobre la posible adquisición de un derecho(pensión), estando estas sujetas a las modificaciones que puede introducir el legislador posteriormente, de conformidad con sus derechos y competencias constitucionales y legales, siempre y cuando se obre bajo criterios de justicia y equidad, es decir, sin que se lesionen con las reformas legales los derechos de superiores a que tienen las personas y estas reputen en injusticia o inequidad. En tal sentido, la Corte Constitucional sostiene en Sentencia T-662 de 2011 Mp. Jorge Iván Palacio:

“[l]as meras expectativas, consisten en probabilidades de adquisición futura de un derecho que, por no haberse consolidado, pueden ser reguladas por el Legislador, con sujeción a parámetros de justicia y de equidad. En las meras expectativas, resulta probable que los presupuestos lleguen a consolidarse en el futuro” (Sentencia T-662 de 2011),

Lo anterior, comoquiera de que estas a pesar de no contar con la protección establecida en el artículo 58 de la Constitución, ello no es óbice para que no se puedan tener en cuenta al menos en el plano legislativo para no generar disminución de derechos, lesión de otros derechos de jerarquía superior, o violentar los grupos de especial protección que se pueden ver afectados con una medida que reforme las meras expectativas de estos. Es decir, a pesar de que esta población

solo tiene una probabilidad de cumplir el derecho y/o requisitos, el Honorable Congreso de la Republica no puede de manera tajante afectar esos mínimos derechos.

De ello, entonces, resalta que en efecto las meras expectativas, pueden ser reformadas por el legislador siempre que este órgano tenga la precaución de con ello no generar condiciones de desigualdad, injusticia e inequidad al imponer nuevos criterios, requisitos, procedimientos y reglas para adquirir derechos que se pueden configurar en el futuro, siendo estos criterios un límite al Estado frente a sus potestades, aunque explícitamente las meras expectativas, como se anotó, no se encuentran dentro del ámbito de protección del artículo 58 constitucional, en razón a que:

“(...) las expectativas pueden ser objeto de alguna consideración protectora del legislador, con el fin de evitar que los cambios de legislación generen situaciones desiguales e inequitativas o de promover o de asegurar beneficios sociales para ciertos sectores de la población o, en fin, para perseguir cualquier otro objetivo de interés público o social.” (Sentencia C-789 de 2002).

Ahora bien, por su parte, las expectativas legítimas, dentro de un plano doctrinario y jurisprudencial, hacen referencia no sólo a la mera posibilidad o probabilidad que tienen las personas de adquirir derechos bajo la vigencia de una norma legal que ha establecido una serie de requisitos, sino que ésta constituye la cercana posibilidad, de continuar las condiciones anteriores, para lograr ser titular de un derecho (pensión), como ya lo ha referenciado la Corte Constitucional al expresar que “suponen una probabilidad cierta de consolidación futura del correspondiente derecho, si se mantienen las condiciones establecidas en una ley determinada” (Sentencia C-663 de 2007).

Sobre estas expectativas legítimas existe una mayor protección constitucional contrario a lo que sucede con las meras expectativas, ello en razón a no generar condiciones que vulneren los derechos del ciudadano que está próximo a ser acreedor de derechos, teniéndose en cuenta que también es de vital importancia la protección de la confianza legítima (basado en la buena fe) que tienen los sujetos de ser acreedores de éstos, dado que la Corte Constitucional en diversas sentencias y pronunciamientos “ha acogido la doctrina según la cual el legislador, en respeto por el principio de buena fe, debe atender a la confianza legítima que la legislación en ciertos casos ha

generado en los ciudadanos, respecto del régimen jurídico que será aplicado a determinada actividad” (Sentencia C-314 de 2004), sin embargo esto no impide que existan posteriores modificaciones por parte del Estado en cabeza del órgano legislativo dado que la confianza legítima es objeto de protección sin que impida un estancamiento del desarrollo legal.

Entonces, la delimitación, modificación, reestructuración y limitación de las condiciones, reglas, procedimientos y requisitos de aquellos derechos que aunque no se hayan adquirido, y que están próximos a adquirirse con base a la vigencia de una norma que posteriormente es derogada, implica que el Estado debe proteger a los ciudadanos la confianza legítima de adquirir derechos con ocasión a su casi cumplimiento de los requisitos, siendo para ello necesario la creación de diversas políticas a título de transición que permita que quien está por adquirir derechos lo pueda hacer aun en vigencia de una nueva norma, además que ésta impone al legislador un deber de progresividad el cual no puede ser objeto de desconocimiento restringiendo incluso el poder del legislativo a modificar derechos sociales respecto de su adquisición como lo indica la Sentencia C-228 de 2011 al expresar que

“[e]l mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad”.

En materia de seguridad social, más aún en pensiones, las meras expectativas guardan la relación anteriormente indicada, frente a una protección más laxa basada en los criterios de justicia y equidad, mientras que las expectativas legítimas han sido tratadas a través de la creación de un régimen de transición con ocasión a la entrada en vigencia de la ley 100 de 1993 en 1994, comoquiera que éste régimen de transición “constituye entonces un mecanismo de protección para que los cambios producidos por un tránsito legislativo no afecten desmesuradamente a quienes, si bien no han adquirido el derecho a la pensión, por no haber cumplido los requisitos para ello, tienen una expectativa legítima de adquirir ese derecho, por estar próximos a cumplir los requisitos para pensionarse, en el momento del tránsito legislativo.” (Sentencia C-789 de 2002), comoquiera que “cualquier tránsito legislativo debe consultar

parámetros de justicia y equidad, por lo que las expectativas legítimas de quienes aspiran a pensionarse bajo un régimen determinado, deben ser objeto de alguna consideración protectora por el legislador y no pueden ser modificadas de una manera arbitraria por parte del Legislador en contraposición a la confianza legítima de los ciudadanos” (Sentencia C-428 de 2009).

Como corolario, se debe enfatizar en que en efecto las meras expectativas, dentro de su campo de definición jurídica y de aplicación, implican únicamente una mera posibilidad y una probabilidad de adquirir derecho que aún han sido tales por el no acaecimiento de las condiciones necesaria para tal, teniendo ésta una protección laxa basada en criterios de equidad y justicia a la hora de introducir modificaciones, limitaciones y delimitaciones por parte del legislador, mientras que en el otro lado de la balanza se encuentra las expectativas legítimas basadas en la confianza legítima (buena fe) que tienen los ciudadanos de lograr adquirir los derechos en razón a que están próximos a ello, siendo necesaria la protección constitucional de ésta expectativa frente a los cambios legislativo, ello con ocasión a no generar detrimentos en los derechos del que está próximo a adquirir, siendo necesario para esto crear un régimen de transición que permita que se puedan adquirir derechos al que está próximo, esto como medida de protección tal como lo ha indicado la Corte Constitucional en materia de pensiones posterior a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993.

3.3.3. De los derechos adquiridos en materia pensional en Colombia.

Los derechos adquiridos son aquellos derechos que se han consolidado a partir del paso del tiempo y conforme a la vigencia de una norma legal que así lo ha permitido, comoquiera que es necesario que se encuentren definidas y resueltas las condiciones subjetivas, específicas y personales de cada sujeto para que pueda operar tal adquisición con base a la norma legal que ha previsto una serie de requisitos para tal y sea considerado a este sujeto como acreedor de derechos, ello antes de que surja un cambio legislativo y sean modificadas las condiciones para adquirir tales derechos. En tal sentido, la Honorable Corte Constitucional sostuvo que “para que se consolide un derecho es necesario que antes de que opere el tránsito legislativo se reúnan todas las condiciones necesarias adquirirlo” (Sentencia C-789 de 2002) que de adquirirse el derecho en vigencia de la norma que así lo permite hacen parte del patrimonio personal del sujeto acreedor, y por tanto no podrían ser objeto de limitación y/o desconocimiento por parte del

Estado sin que ello constituya violación a los derechos del sujeto adquirente y/o acreedor de derechos, esto de conformidad al artículo 58 constitucional que define la garantía de protección a los derechos adquiridos.

Ahora bien, un derecho por más derecho que sea no implica que éste sea ilimitado *per se*, comoquiera que sobre éstos puede existir delimitación y limitación por parte del legislador, ya que conforme a sus funciones constitucionales y legales, pueden modificar los criterios, reglas, procedimientos y demás normas relativas a la adquisición de derechos; sin embargo este poder del legislativo debe estar ajustado a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad legislativa tal como lo ha indicado la Corte Constitucional (Sentencia C-110 de 2000, C-789 de 2002, C-242 de 2009, T-329 de 2012), en razón a que estos dos criterios constituyen el límite al quehacer del Estado para introducir modificaciones, ajustes, delimitaciones y limitaciones a los derechos ya consolidados, que de no superarse los presupuestos de éstos dos juicios se considerarán, por sustracción de materia, como cuestiones ilegítimas y por ende inconstitucionales, esto de conformidad a lo preceptuado por el artículo 58 de la Constitución que expresa la garantía constitucional de los derechos que se adquieren en vigencia de una norma legal que así lo ha permitido.

De lo anterior, entonces, el criterio y/o principio de proporcionalidad aplicado al poder legislativo, tal como ha sido definido por parte de la Sentencia C-022 de 1996, implica que norma legal expedida por el legislativo, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y legales, debe ser la adecuada y necesaria para lograr el fin perseguido, sin que implique el sacrificio o vulneración de derechos de jerarquía superior al que se pretende delimitar y/o modificar, en razón a que la adecuación y necesidad deben estar con base a los criterios de utilidad y necesidad pública y social, lo que a la luz del artículo 58 superior son un fundamento suficiente para delimitar derechos incluso si se han adquirido, esto en consideración directa a la premisa de la supremacía del interés general sobre el particular, cediendo éste último ante la presencia del primero. Por su parte, el criterio y/o principio de razonabilidad legislativa se completa al definirse los lineamientos propios del principio de proporcionalidad, comoquiera que éste refiere a los supuestos, fundamentos y tesis que permite la reducción, limitación y/o delimitación de un derecho adquirido, siendo entonces el criterio de proporcionalidad el análisis requisito y la razonabilidad la justificación que da lugar a la función del legislativo.

No obstante las limitaciones que pueden existir, que de no cumplirse con los requisitos anteriormente señalados, implica una protección constitucional, en *stricto sensu*, ya que se entiende, y asimismo acogemos la tesis que establece que las “situaciones jurídicas individuales que han quedado definidas y consolidadas bajo el imperio de una ley y que, en tal virtud, se entienden incorporadas válida y definitivamente o pertenecen al patrimonio de una persona. Ante la necesidad de mantener la seguridad jurídica y asegurar la protección del orden social, la Constitución prohíbe el desconocimiento o modificación de las situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de una ley, con ocasión de la expedición de nuevas regulaciones legales. De este modo se construye el principio de la irretroactividad de la ley, es decir, que la nueva ley no tiene la virtud de regular o afectar las situaciones jurídicas del pasado que han quedado debidamente consolidadas” (Sentencia C-781 de 2003) (subrayado dentro de texto).

En materia laboral, se debe partir por definir los criterios necesarios para que se esté ante un derecho adquirido, en razón a que éstos únicamente se adquieren cuando preexiste una norma laboral aplicable durante la vigencia de las relaciones laborales, y cuando el trabajador cumple con los presupuestos y requisitos de la misma para que le sea aplicable y se genere a favor de éste una serie de derechos. En tal sentido, y por expresa decisión del artículo 16 del CST, las normas laborales no pueden aplicarse en forma retroactiva en razón a que no pueden negar, violar o eliminar derechos adquiridos anteriormente por parte de los trabajadores que han cumplido con los requisitos para obtener sus beneficios, y por ende las normas posteriores no pueden violentar, modificar, restringir ni limitar derechos laborales ya adquiridos por el trabajador, en razón a que “[l]os derechos adquiridos están íntimamente relacionados con la aplicación de la ley en el tiempo, pues una ley posterior no puede tener efectos retroactivos para desconocer las situaciones jurídicas creadas y consolidadas bajo la ley anterior” (Sentencia C-168 de 1995), debiéndose aplicar el principio de favorabilidad a los trabajadores, implicando esto que se debe interpretar y aplicar la norma más favorable a éstos conforme lo ordena la Sentencia ya referenciada, siendo aplicable en específico a los derechos ya adquiridos y no a las meras expectativas que serán objeto de posterior análisis.

En el ámbito pensional, en concordancia con lo anteriormente indicado, se considera que se adquieren derechos cuando el trabajador cumple y llena completamente los requisitos ordenados por la norma vigente y relativa al sistema de pensiones comoquiera que “quien ha satisfecho los requisitos de edad y tiempo de servicio o número de semanas cotizadas, exigidas por la ley para

acceder a una pensión de jubilación o de vejez, tiene un derecho adquirido (sic) a gozar de la misma.” (Sentencia C-168 de 1995), no siéndole aplicable al trabajador que ha cumplido con los requisitos legales para optar por la pensión una nueva norma que establece un régimen diferente o que establece mayores requisitos a los que le eran aplicables a éste, siempre y cuando que antes de la entrada en vigencia de la norma posterior haya cumplido con los requisitos anteriores, ya que de aplicársele sería inconstitucional e ilegítimo tal aplicación legal (Sentencia C-789 de 2002), y por ende sostiene la Corte Constitucional que “cuando el trabajador ha cumplido con los requisitos para acceder a un derecho, de manera que se puede decir que ese derecho ha pasado a ser parte de su patrimonio personal, la nueva ley laboral no le puede ser aplicada” (Sentencia C-177 de 2005).

3.3.4. Análisis de la Ley 100 de 1993 en donde se crea el Sistema de Seguridad Social Integral.

En el presente subcapítulo se argumentará acerca de las generalidades, finalidades, desarrollo jurídico-normativo, y los fundamentos del sistema general de seguridad específicamente en el tema de pensiones.

No obstante, y como base para poderse emprender un estudio especializado en la temática referenciada, se deben definir y comprenderse ciertos términos que son importantes para el desarrollo de este derecho, analizándose a su vez los regímenes exceptuados contenidos en la ley.

Entrando en materia, la ley 100 de 1993 (específicamente en el tema de pensiones) tiene la finalidad de buscar una cobertura integral en los derechos (Seguridad Social), para la garantía de la población y de los trabajadores a un futuro razonable “contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan (Artículo 10, Ley 100 de 1993)”, con la exigencia de una afiliación y cotización al sistema con el fin de lograr a un largo plazo la denominada pensión en consonancia con los principios y derechos consagrados en la Constitución política de Colombia.

Dicho lo anterior, el artículo 33 ibídem establece ciertos requisitos para obtener la pensión, en donde el trabajador demuestre que a lo largo de su vida laboral ha logrado lo siguiente:

(1): Tener un número de semanas cotizadas al Sistema General de Pensiones que corresponde a 1.300 para el 2015.

(2): Tener la edad, que para el caso de las mujeres concierne a 57 y los hombres 62. De esta manera un trabajador puede acceder a dicho beneficio legal.

Ahora bien, adicional a lo anteriormente planteado y bajo la disposición del artículo 90 de la ley 100 de 1993, en Colombia existen administradoras del régimen de ahorro individual con solidaridad (RAIS), administradas por los fondos de pensiones privados, en donde su función principal es darle al trabajador diferentes oportunidades y alternativas (*portafolio de servicios*) de lograr una pensión, bajo un ahorro individual que constituye su propio patrimonio. Al respecto se menciona:

“Los fondos de pensiones son el ahorro de los afiliados, el cual está compuesto por los aportes realizados por el empleador o por el trabajador y los rendimientos que dichos recursos generan. Cada afiliado tiene a su nombre una cuenta de ahorro individual que junto con otras cuentas conforman lo que se conoce como Patrimonio Autónomo, lo que significa que los recursos administrados son de los afiliados y no hacen parte de la sociedad que los administra (la AFP)” (ASOFONDOS, 2015)

Contrario a lo anteriormente estipulado, la ley 100 de 1993 también trae consigo una serie de regímenes exceptuados que incumben al personal de Ecopetrol, los miembros de las fuerzas militares y de la Policía Nacional, a los afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio y a los miembros no remunerados de las corporaciones públicas, por contar con su propia normatividad, instituciones y requisitos propios para obtener la pensión (Artículo 279 Ley 100 de 1993), que como se observan están claramente por fuera del Sistema General de Pensiones, pero con la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 del 2005 los eliminó bajo la justificación de “homogeneizar los requisitos y beneficios pensionales en aras de lograr una mayor equidad entre la población y sostenibilidad en el sistema general de seguridad social”.

3.5. Análisis de lo contenido con anterioridad a la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 del 2005.

Antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 del 2005, las organizaciones sindicales, los trabajadores y el empleador como propietario de los medios de producción, pactaban beneficios superando lo establecido en la ley de seguridad social, basados en la libertad y voluntariedad de las partes, caso particular de la Empresa Colombiana de Petróleos (Ecopetrol) en donde se creó el denominado plan 70, en el que el trabajador se podía jubilar si la suma de años trabajados más la edad superaba la cifra de 70, (Ecopetrol) en donde los beneficiarios con anterioridad al 25 de julio de 2005 fueron 6.497 y entre el 25 de julio de 2005 y el 31 de julio de 2010 asciende a 1.502 trabajadores, lo anterior debido a cláusulas convencionales pactadas con la Unión Sindical Obrera – USO- (Sindicato), en donde se observa que los límites establecidos en la ley para el tema de pensiones se desbordaba con lo contenido en estos beneficios.

A su vez este fenómeno se observaba con los trabajadores de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá –ETB- en donde antes del 29 de julio de 2005 la entidad reportaba un total de 2.666 pensionados y entre esa fecha y el 31 de julio de 2010, 430 pensionados, (SU - 555 de 2014, 2014) en donde junto a lo estipulado anteriormente, se contrariaba a lo establecido en la ley 100 de 1993 que exigía unos requisitos para la obtención de la pensión de vejez; lo anterior se da producto de los regímenes exceptuados que existían con anterioridad al Acto Legislativo 01 del 2005 y de acuerdo con el principio de la autonomía sindical y libertad de las partes.

Ahora bien, con la entrada en vigencia del Acto Legislativo se puede evidenciar que las organizaciones sindicales y específicamente los trabajadores afiliados a la Unión Sindical Obrera (sindicato al interior de Ecopetrol), la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la Republica y los trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá afiliados a la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones Afines – Atelca, entre otros, fueron los directamente afectados, toda vez que a la fecha de promulgación del Acto Legislativo contaban con convenciones colectivas, pactos y/o acuerdos sindicales, y normatividades propias para pensionar a los trabajadores que cumplían con los requisitos. Es de resaltar que estas organizaciones sindicales son afiliadas a la Central Unitaria de Trabajadores CUT, central que acoge a más de 600 mil trabajadores. (Central Unitaria de Trabajadores , 2015)

3.5. Estudio de lo contenido en el Acto Legislativo 01 del 2005

Una de las finalidades establecidas en el Acto Legislativo corresponde esencialmente a la sostenibilidad financiera y al acceso de la población al derecho de una pensión con el previo cumplimiento de los requisitos, como se indicó en la sentencia C-258 de 2013 Mp. Jorge Ignacio Pretelt:

“Colombia tenía el cuarto pasivo pensional más alto del mundo con un 170 % del Producto Interno Bruto (PIB) con un nivel de cobertura muy bajo que correspondía al 23% de las personas mayores de 60 años. Del mismo modo, la reforma legislativa se justificaba ya que las cifras macroeconómicas indicaban que en Colombia el número de afiliados era de 11.5 millones de personas, de los cuales solamente eran cotizantes activos 5,2 millones, frente a una población económicamente activa de 20,5 millones de personas. Estas cifras daban lugar a que el número de pensionados en Colombia alcanzara solo a un millón de personas, frente a cuatro millones de personas en edad de jubilación”.

Adicionalmente de justificar la necesidad de pensionar a los colombianos, en donde se concluye buscar:

“(i) la eliminación de los regímenes especiales; (ii) la anticipación de la finalización del régimen de transición reglamentado en la Ley 100 de 1993 -acortó su finalización del 2014 al 2010, salvo en la hipótesis de personas que tenían cotizadas al menos 750 semanas a la entrada en vigencia de la reforma-; eliminación de la mesada 14; y (iii) el establecimiento de la regla para las personas que no estuvieran cobijadas por el régimen de transición, de que las semanas cotizadas necesarias para pensionarse irían en un incremento constante, estableciéndose 1.200 semanas para el 2011, 1.225 para el 2012, 1.250 para el 2013, 1.275 en 2014 y de 2015 en adelante, 1.300 semanas o lo equivalente a 26 años.”, (Sentencia C-258/13 Mp. Jorge Ignacio Pretelt)

De lo indicado, la Corte Constitucional resalta la importancia del Acto Legislativo 01 del 2005, en donde el tema concluyente es la sostenibilidad financiera del Sistema General de Pensiones manifestando una preocupación, lo que conlleva a la unificación de las reglas y la eliminación de beneficios desproporcionados en materia pensional.

Es claro afirmar que el Estado debe garantizar la sostenibilidad financiera del sistema pensional y que las leyes futuras deben guiarse con base a no generar beneficios por fuera de los límites establecidos en ley de seguridad social, de esta manera, la interpretación de lo dicho por la Corte Constitucional radica en que las pensiones vía acuerdos sindicales generan un desfaldo al sistema, en donde cabe realizar un paréntesis para preguntar si las empresas y/o instituciones que hacían parte de los regímenes exceptuados accedían a los rubros del Sistema General de Pensiones para beneficiar y pensionar a sus trabajadores y/o miembros?

De esta manera, el Acto Legislativo 01 del 2005 párrafo segundo indica que “[a] partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones”, y por ende prohibió la negociación de las pensiones entre trabajadores y empleadores, en donde la libertad de las partes queda supeditada a lo establecido en las leyes sobre seguridad social, toda vez que impide negociar vía pactos, convenciones colectivas, laudos o algún otro acto jurídico, las pensiones a las que posteriormente accederán los trabajadores, razón para establecer que los beneficios convencionales son nulos a partir del 31 de julio del 2010, lo cual es contradictorio a lo establecido en la Constitución Política de Colombia de 1991 comoquiera que según los artículos 39, 53, 55, 56, 93 y 94 ibídem, se materializan en la negación de permitir la negociación colectiva en materia pensional, siendo esto contrario a los diversos aspectos que se perciben en las normas en mención.

Ahora bien, es innegable que en el Acto Legislativo 01 de 2005 existan dos estipulaciones, una afirmativa “En materia pensional se respetarán todos los derechos adquiridos” y una negativa “a partir del 31 de julio de 2010 perderá vigencia el derecho pensional sustentado en cláusula convencional”, en donde manifiesta la existencia de una antinomia, es decir, una “contradicción entre dos leyes o dos lugares de una misma ley”, según el

Diccionario de la Real Academia. Y a su vez, establece que el problema se resuelve de la siguiente forma:

Primero, acudiendo al principio pro hominem (principio que ordena resolver a favor de la persona (en este caso el trabajador)).

Segundo, el Acto Legislativo No. 1 de 2005, debe ser apreciado dentro del bloque de constitucionalidad y en armonía con la Constitución y Convenios de la OIT. (Ruiz, 2013)

Además de establecer la contrariedad que trae consigo el Acto Legislativo 01 del 2005, al afirmar que a partir de la entrada en vigencia no existirán regímenes exceptuados, dejando aún el régimen aplicable a los miembros de la Fuerza Pública, al del señor Presidente de la República y los docentes, que a la luz de la igualdad como derecho fundamental se ve obstruido y por ende, las organizaciones sindicales y particularmente los trabajadores fueron los más afectados con dicha disposición normativa.

3.6.La condición más beneficiosa. Análisis de caso

En lo que respecta al principio constitucional de prevalencia de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, la sentencia C-168 de 1995, Mp. Carlos Gaviria Díaz manifiesta la evidente protección que tiene el trabajador en casos de dudas en la aplicación de normatividades, situación que pone al juez, observar las situaciones jurídicas y fácticas a efecto de generar derechos basados la ley, costumbre, convención colectiva, convenios de la OIT y tratados internacionales ratificados por el Honorable Congreso de la República. Al respecto la sentencia C-168 de 1995 manifiesta:

“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 solo 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 solo 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”

Dicha disposición jurisprudencial, ha dejado la posibilidad para que jueces como el 33 laboral del circuito de Bogotá se enfrente a casos, en donde se observa un choque entre el bloque de constitucionalidad (convenios y tratados internacionales) y el acto legislativo 01 del 2005, con características propias de las libertades sindicales, en donde se observa el ejercicio de la negociación colectiva en lo que corresponde a pensiones, además de una compleja existencia de tensiones entre las normas que tiene relevancia jurídica en nuestro ordenamiento jurídico, caos en el que el juez en uso de sus facultades constitucionales y legales resolvió otorgar la pensión a un trabajador que cumplía con los requisitos establecidos en la convención colectiva de trabajo celebrada entre Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera a pesar de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 del 2005, bajo el principio de favorabilidad y en reconocimiento del denominado bloque de constitucionalidad. Al respecto, el juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá. Resuelve:

Primero: CONDENAR a la demandada Empresa Colombiana de Petróleos S.A. a reconocer a Víctor Hugo Vargas López, identificado con C.C. No. 79.389.717 pensión convencional a partir del 10 de abril de 2011 en cuantía inicial de

5°772.566.5. (Bogotá, 2015) *(Ver el contenido de la respuesta del derecho de petición en los anexos, junto con la Acción de Tutela interpuesta)*

3.7.Principios constitucionales del derecho laboral

En consecuencia, por disposición constitucional, jurisprudencial y legal, los denominados principios en un Estado Social de Derecho como el nuestro, nos ayudan a interpretar la normatividad. Al respecto la sentencia C-126/98 Mp. Alejandro Martínez Caballero manifiesta:

“Los principios constitucionales, a pesar de tener una forma de interpretación y aplicación diversa a las reglas, pues están sujetos a un ejercicio de ponderación, no por ello dejan de ser normas constitucionales, por lo cual deben ser respetados por la ley. Por ende, una disposición legal incompatible con un principio constitucional debe ser declarada inexecutable, en caso de que no admita una interpretación conforme a la Carta. Esta Corporación ha señalado que la fuerza normativa de los principios y valores constitucionales es tan clara que incluso habría que retirar del ordenamiento aquellas disposiciones que vulneran el Preámbulo, ya que este forma parte de la Carta y “goza de **poder vinculante** en cuanto sustento del orden que la Carta instaure y, por tanto, toda norma -sea de índole legislativa o de otro nivel- que desconozca o quebrante cualquiera de los fines en él señalados, lesiona la Constitución porque traiciona sus principios”*(Negrilla y subrayado fuera del texto)*

En razón a lo expuesto, en el derecho laboral existen varios principios que ayudan y fortalecen la interpretación de las normas. Al respecto tenemos: Principio de favorabilidad, principio de progresividad, principio de conservación de los derechos adquiridos y principio de la no regresividad.

En lo que corresponde al principio de favorabilidad, refiere la posición que se tiene en caso de duda a la hora de escoger la aplicación e interpretación de una norma que en todo caso debe ser conveniente al trabajador. La Corte Constitucional en sentencia T -559 de 2011 Mp. Nilson Pinilla ha manifestado:

“El principio de favorabilidad en materia laboral, consagrado en los artículos 53 de la Constitución Política y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, consiste en la obligación de todo servidor público de optar por la situación más favorable al empleado, en caso de duda en la aplicación e interpretación jurídicas. Cuando una norma admite varias interpretaciones, ha expuesto esta Corte que para la aplicación de la favorabilidad deben presentarse, además, dos elementos, a saber: (i) la duda seria y objetiva ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones, ello, en función de la razonabilidad argumentativa y solidez jurídica de una u otra interpretación; y, (ii) la efectiva concurrencia de las interpretaciones en juego para el caso concreto, es decir, que sean aplicables a los supuestos fácticos concretos de las disposiciones normativas en conflicto” (T -559 de 2011)

De lo expresado, y aunado al anterior principio, la Corte Constitucional en sentencia C - 228 de 2011 Mp. Juan Carlos Henao, ha manifestado que el principio de progresividad y no regresividad coarta la libertad de configuración legislativa, toda vez que la consolidación del derecho garantiza un desarrollo en materia del derecho invocado. Por tanto, a juicio constitucional, cualquier norma que haga un “retroceso” a los derechos otorgados debe ser declarada inconstitucional en virtud del mandato invocado por la Constitución Política de Colombia. Al respecto establece:

“El principio de progresividad y la prohibición de regresividad representa un componente esencial de la garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y dentro de ellos los derechos de seguridad social. La exigibilidad judicial de la protección de un derecho social, debe ser complementada con la posibilidad de conformar contenidos o estándares mínimos constituidos por prestaciones concretas, cuya garantía se pueda posicionar de manera general como un punto sobre el cual avanzar, y de no retorno en cuanto al carácter incuestionable de su satisfacción. El mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve menguada, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado debe presumirse en principio inconstitucional, y por ello está

sometido a un control judicial estricto. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social prestacional” (Subrayado fuera de texto; sentencia C - 228 de 2011)

Ahora bien, en lo que respecta al principio de conservación de los derechos adquiridos, la Corte Constitucional, ha sido enfática al determinar las diferencias entre el derecho adquirido y la expectativa en su otorgamiento. Al respecto la sentencia C-168 de 1995 Mp. Carlos Gaviria Díaz ha manifestado:

“El derecho adquirido se incorpora de modo definitivo al patrimonio de su titular y queda a cubierto de cualquier acto oficial que pretenda desconocerlo, pues la propia Constitución lo garantiza y protege; no ocurre lo mismo con la expectativa que, en general, carece de relevancia jurídica y, en consecuencia, puede ser modificada o extinguida por el legislador. Y es en esta última categoría donde debe ubicarse la llamada 'condición más beneficiosa'. Se puede concluir que quien ha satisfecho los requisitos de edad y tiempo de servicio o número de semanas cotizadas, exigidas por la ley para acceder a una pensión de jubilación o de vejez, tiene un derecho adquirido a gozar de la misma. Pero quien aún no ha completado el tiempo de servicio o llegado a la edad prevista en la norma legal, no tiene un derecho sino que se halla apenas ante una simple expectativa de alcanzarlo en el momento de reunir la condición faltante” (sentencia C-168 de 1995)

Para finalizar el primer capítulo, es necesario manifestar que los fundamentos constitucionales, jurídicos y jurisprudenciales en materia pensional y sindical anteriormente descritos, sirvieron como base para sustentar la posible inconstitucionalidad del Acto Legislativo 01 de 2005 y en específico del párrafo segundo, planteada en las acciones públicas de inconstitucionalidad en razón a la intromisión del legislador en asuntos provenientes de la autonomía sindical, que no fueron estudiadas a fondo por la Honorable Corte Constitucional en razón a la posible sustitución constitucional evidenciada en la Constitución Política de Colombia.

Ahora bien, es de resaltar que en el Acto Legislativo 01 de 2005 se observa la existencia de una proposición referente a proteger todos los derechos adquiridos en material pensional vía acuerdo sindical, pero hasta al 31 de julio de 2010, cerrando la posibilidad a los trabajadores que contaban con la expectativa legítima de obtener una pensión con el cumplimiento de los requisitos establecidos en un acuerdo sindical, afectando la legitimidad del derecho adquirido conseguido a través de la lucha social y sindical.

4. Capítulo TRASCENDENCIA DE LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El presente capítulo tiene como finalidad establecer las generalidades, finalidades, fundamentación y trascendencia de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT -, analizándose la ratificación por parte del Estado miembro, en donde se evidencie su vinculación y entrada en vigencia a partir de la Constitución Política de 1991.

Lo anterior, entonces, servirá como un elemento básico de determinación a la hora de manifestar la posible violación del Acto Legislativo 01 de 2005 a lo contenido en los Convenios, siendo necesario precisar la definición, naturaleza y estructura de la Organización Internacional del Trabajo, a fin de conocer la historia de dicho organismo internacional, para posteriormente analizarse jurídicamente, desde la óptica jurídico constitucional, los tratados internacionales en materia laboral expedidos en el seno de esta organización, para poder adentrarnos en un estudio frente a la trascendencia e impactos de estos en el ordenamiento jurídico colombiano.

4.1. Marco General de los Tratados sobre Derechos Humanos ratificados por Colombia

Si bien, dentro del marco propiamente desarrollado por la presente tesis, se aborda de manera directa lo concerniente a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ratificados por Colombia, es necesario y relevante abordar, al menos sucintamente, la temática general de los Derechos Humanos dentro del marco Internacional de los Derechos Humanos, más aún en materia laboral.

De lo indicado, tenemos que el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado mediante la ley 74 1968 por la cual se aprueban los “Pactos Internacionales

de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966”, manifestó que:

“Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”

Por su parte, el artículo XXII de la Declaración americana de los derechos y deberes del hombre, fue ratificada mediante la ley 16 de 1972 en donde por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969", la cual manifestó:

“Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden”

Ahora bien, en lo que corresponde a la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA, 1948), suscrita en Bogotá (Colombia) el 30 de abril de 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana, se estableció en su artículo 45 lo siguiente:

Art. 45.- Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: [...]

“c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva”
(Subrayado fuera del texto)

Recientemente, y en virtud de la celebración del tratado de libre comercio con Estados Unidos, el gobierno de Colombia se comprometió a crear un plan de acción en donde se protegieran y garantizaran los derechos laborales. Al respecto se resalta:

“El Gobierno de Colombia ratifica su compromiso de proteger los derechos laborales internacionalmente reconocidos, prevenir la violencia contra sindicalistas, y castigar a los autores de estos actos violentos. En concordancia, el Gobierno de Colombia y el Gobierno de Estados Unidos acuerdan que medidas encaminadas a su protección” (Ministerio del Trabajo (Colombia), s.f.)

Es por lo anterior que se señala, que si bien Colombia ha contratado y ha ratificado una serie de Derechos en materia laboral, no es menos cierto que esto tiene un sustento obligacional dentro del marco propio de los Derechos Humanos, sirviendo estos como un sistema de interpretación y aplicación por vía constitucional de todos aquellos Convenios de la OIT que existan sobre la materia de qué trata la presente tesis y que próximamente serán abordados.

4.2. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

Al respecto, se establece que la creación de la OIT, nació posterior a la finalización de la primera guerra mundial, en donde la conferencia de los Plenipotenciarios de la Paz, tras algunos ajustes, aprobará el día 11 de abril de 1919 la creación de la OIT, en donde posteriormente fue incorporado en el Tratado de Versalles celebrado el 28 de junio de 1919 (Molina, 2005). Es de resaltar, que la Organización, es un organismo de las Naciones Unidas, cuya labor radica en los asuntos del trabajo y las relaciones laborales, compuesto por un gobierno tripartito, en donde tienen participación los Estados miembros, los empleadores y las organizaciones sindicales en representación de la clase trabajadora.

De lo anterior, y debido a la transcendía de la organización, uno de sus propósitos es la protección a los trabajadores, por lo que se hizo necesaria la creación de una serie de normas que trascendieran a los ámbitos nacionales y territoriales encaminadas a la protección de las partes, y por tanto, es necesario manifestar que los convenios de la Organización Internacional del

Trabajo “son tratados especiales, elaborados mediante un procedimiento particular, y de carácter regularmente normativo, destinados a promover, hasta donde ello sea posible, condiciones uniformes en materia de trabajo en los Estados que los hayan ratificado” (Castilla, 1968) teniendo vigencia a partir de la permisiva posibilidad en que el Estado ratifique dichas disposiciones, que para el caso de Colombia se hace por medio del Congreso de la República (Artículo 224 Constitución Política), a través de la aprobación. Teniéndose que “Colombia es miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 48 convenios (45 actualmente en vigor) entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales” (Organización Internacional del Trabajo, 2015) .

Así mismo, se establece que la materialización y entrada en vigencia de los convenios de la OIT, se deben primariamente a lo contenido en el Artículo 53 de la Constitución comoquiera que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, en donde visiblemente el constituyente de 1991 reconoció su aplicación, sumado a lo contenido en el artículo 93 ibídem que exterioriza que “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno”, cuya incorporación radica entonces en la prevalencia, pues los derechos laborales son ante todo derechos humanos en razón a que son “[a]quellos que dimanar de la propia naturaleza humana y por tanto son esenciales a ella. Su ejercicio es necesario para poder satisfacer las necesidades esenciales individuales y sociales del ser humano, tanto en lo físico como en lo espiritual” (Molina M. & DaCosta Herrera, 2004), y por tanto es a partir de lo contenido en los anteriores artículos la incidencia que trae consigo los convenios y tratados ratificados por Colombia.

En concordancia con los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), Colombia ha ratificado normas internacionales del trabajo, que buscan la protección de los trabajadores y las organizaciones sindicales, cuyo objetivo fundamental es la de “*constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional*” (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Dicho lo anterior, lo que se busca con la inclusión de las normas internacionales, es la fácil aplicación e interpretación de los casos, en donde el fundamento para su vinculatoriedad se da bajo los mismo parámetros invocados en la protección y relevancia a los Convenios de la OIT debidamente

ratificados por el Congreso de la Republica de Colombia en uso de sus facultades constitucionales.

Ahora bien, como se indicó anteriormente, se ha transmitido una relevancia jurídica a ciertos convenios y tratados internacionales en el marco de la protección, integridad y supremacía de la Constitución Política de Colombia 1991, en donde la jurisprudencia del Corte Constitucional bajo el concepto de bloque de constitucionalidad ha conformado criterios razonables para de esta manera resguardar lo contenido en normas internacionales que a pesar de no ser de dictadas por el cuerpo legislativo Colombiano, tienen una connotación especial en el orden interno, al respecto la sentencia C - 067/03 Mp. Marco Gerardo Monroy Cabra estableció:

“La Corporación definió entonces el bloque de constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta “por...normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu.”
(Sentencia C - 067/03)

Conforme lo expuesto por la Corte Constitucional, se debe tener en cuenta que en materia laboral existen normas que concretamente hacen del Bloque de Constitucionalidad en stricto sensu, toda vez que refieren íntimamente a derechos y garantías, en donde es claro evidenciar que algunos convenios de la - OIT -, hacen parte del Bloque de Constitucionalidad por tratar sobre derechos humanos. Al respecto la sentencia C-401/05 Mp. Manuel José Cepeda Espinosa manifiesta concretamente que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, hacen parte del orden interno y a su vez al bloque de constitucionalidad, lo que hace inferir que también sirve para interpretar los conflictos laborales, en donde se protejan los derechos y las garantías constitucionales. Al respecto:

“Es preciso distinguir entre los convenios de la OIT, puesto que si bien todos los que han sido “debidamente ratificados” por Colombia, “hacen parte de la legislación interna” -es decir, son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno- no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad, en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no constitucional. Igualmente, es claro que algunos convenios deben necesariamente formar parte del bloque de constitucionalidad, puesto que protegen derechos humanos en el ámbito laboral. Adicionalmente, la Corte Constitucional puede, como ya lo ha hecho, de acuerdo con criterios objetivos, indicar de manera específica qué otros convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato, en razón a que son un referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo. Cuando algún convenio prohíba la limitación de un derecho humano durante un estado de excepción o desarrolle tal prohibición, corresponde a la Corte señalar específicamente su pertenencia al bloque de constitucionalidad en sentido estricto, como también lo ha realizado en sentencias anteriores” (Sentencia C-401/05)

En tal sentido, se debe afirmar que los anteriores instrumentos internacionales son normas laborales que adquieren inclusión y transcendencia del denominado bloque de constitucionalidad por tratar sobre derechos humanos, es a partir de lo contenido en los convenios de los OIT, en donde existe una clara armonía con lo estipulado en la Constitución Política de Colombia (Artículo 39,53,55,93 y 94).

4.2.4 Análisis del Convenio 087 (la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) de la Organización Internacional del Trabajo

El convenio 087 de la Organización Internacional del Trabajo, fue ratificado por el Estado Colombiano, mediante la ley 26 de 1976 - Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésimaprimer Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948) -, entrando en vigencia el día 16 de noviembre de 1976.

En dicho convenio, los miembros se obligan a cumplir con las disposiciones que allí se indican; es de resaltar, la correlación que existe entre la Constitución Política de Colombia y el convenio, toda vez que la libertad sindical allí desarrollada involucra el derecho de que las organizaciones sindicales gocen de una exclusiva autonomía, lo cual se concreta en la facultad de auto regularse sin que exista ningún tipo de entrometimiento por parte del Estado, lo que significa que al legislador solo le es constitucionalmente permitido regularlo en sus aspectos genéricos, dejando abierta la posibilidad para que las organizaciones puedan reglamentar y modificar sus estatutos, su estructura interna, elegir a sus representantes, establecer periodos de tiempo para el ejercicio de derechos y/o prerrogativas que internamente se otorgan, indicar requisitos, y fijar condiciones propias de la afiliación, así como son estas quienes tienen el derecho de establecer y fijar el número de asesores que participarán en el proceso, trámite y consecución de la Negociación Colectiva.

Por consiguiente, las organizaciones deben ajustarse a la legalidad de los países miembros, por otro lado, el Estado deberá regular las garantías prevista en el convenio a los miembros de la fuerza pública (Policía y Fuerzas Armadas).

En consecuencia, el derecho de asociación sindical y libertad sindical contemplado en el convenio establece diversos principios, en donde indudablemente se benefician los sujetos de la relación laboral, y por consiguiente, obliga al Estado parte a respetar las disposiciones, reiterando la no intromisión en los asuntos propios de las organizaciones.

Dicho lo anterior, el Convenio 087 (la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) de la Organización Internacional del Trabajo resalta en sus más trascendentes artículos lo siguiente:

“ARTÍCULO 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección así

como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas.

ARTÍCULO 3: (1) - Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

(2) - Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal.

ARTÍCULO 4: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

ARTÍCULO 5: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”

Dicho lo anterior, y en el marco de los derechos humanos (derechos laborales), la Corte Constitucional ha categorizado al Convenio 087 de la OIT (Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicalización), dentro del bloque de constitucionalidad, toda vez que es consonante con lo establecido en el Artículo 39 de la Constitución Política, además de tratar sobre derechos humanos como se mencionó al inicio. La sentencia C – 617/08 Mp. Rodrigo Escobar estableció:

“Respecto del convenio 087 de la OIT, la Corte expresamente ha señalado que hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto y, por hallarse integrado a la Constitución, es parámetro para adelantar el juicio de constitucionalidad de preceptos legales. El Convenio 087 de la OIT, en cuanto parámetro de constitucionalidad, es complementario del artículo 39 de la Carta. Este Convenio establece en su artículo 2º que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones

que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma” (Sentencia C – 617/08)

4.2.5 Análisis del Convenio 098 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo.

El convenio 098 de la Organización Internacional del Trabajo, fue ratificado por el Estado Colombiano, mediante la ley 27 de 1976 - Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949), entrando en vigencia el día 16 de noviembre de 1976.

Dicho lo anterior, el convenio en mención, contempló en su articulado los actos de no injerencia y el respeto a las organizaciones, en donde se describe que tal hecho menoscaba la adecuada protección que deben tener las organizaciones sindicales, en el punto que se realicen actos en contra de su constitución, funcionamiento o administración. De esta manera, y en concordancia con la Constitución y el convenio 087 de la OIT, el Estado miembro deberá adoptar condiciones razonables a fin de proteger las garantías y derechos de las partes, recalcando que, el estímulo y fomento de las negociaciones.

A los efectos, anteriormente señalados, cabe resaltar que la libertad y autonomía propia recae exclusivamente en las partes, en donde se puede establecer que la intromisión del Estado en el funcionamiento del sindicato y sus decisiones no va acorde a lo ratificado por Colombia, en la medida que debe ser voluntad de las partes plantear los alcances de la negociación y su relación.

En efecto, el Convenio 098 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo resalta en sus más trascendentes artículos lo siguiente:

“ARTÍCULO 1: (1) - Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

(2) - Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un

sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

ARTÍCULO 2: (1) - Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

(2) - Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

ARTÍCULO 3: Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

ARTÍCULO 4: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5 (1) - La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

(2) - De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las

leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio”

En consecuencia, la Corte Constitucional, ha señalado expresamente que adicional al convenio 087, también se suma el convenio 098 (referido al derecho de sindicación y de negociación colectiva) toda vez que constituye una herramienta de protección a los trabajadores en el marco de la negociación colectiva. Dicho lo anterior, la Corte establece “que los convenios 087 y 098 de la OIT, hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, por tratar sobre derechos humanos fundamentales a la hora de interpretar o aplicar dichas normatividades.

4.2.6 Análisis del Convenio 154 (Negociación Colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo

El convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, fue ratificado por el Estado Colombiano, mediante la ley 524 de 1999- Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981), entrando en vigencia el día 8 de diciembre del 2000. Es de anotar que el convenio, a pesar de no estar categorizado como fundamental (Organización Internacional del Trabajo, 2015), en Colombia se le ha dado el carácter fundamental gracias a lo contemplado en la jurisprudencia del Corte Constitucional, por tratar sobre humanos (Sentencia C-466-08), ya que fundamentalmente el convenio resalta la importancia de la negociación colectiva en el marco de generar espacios en donde se logren derechos y garantías a los trabajadores por fuera del establecido en las leyes preexistentes. Al respecto dicho convenio en sus artículos más trascendentes lo siguiente:

“ARTÍCULO 2: A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones

entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

ARTÍCULO 3: (1) - Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

(2) - Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Parte II. Métodos de Aplicación

ARTÍCULO 4: En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva

ARTÍCULO 5 (1) - Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

(2) - Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio; b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente

Convenio; c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores; d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva”

En relación con el ya aludido convenio, la Corte Constitucional expresó que este también hace parte del bloque de constitucionalidad”. (C – 466/08) Mp. Jaime Araujo Rentería. Ahora bien, en concordancia con lo primero, el Tribunal Constitucional en sentencia C – 349/09 Mp. Luis Ernesto Vargas, estableció básicamente que la ejecución del derecho se ve reflejada en la negociación que promueven los trabajadores en aras de establecer y pactar mejores condiciones con el empleador en el marco del Contrato de Trabajo o relación laboral.

“El concepto de negociación colectiva consagrada en el Convenio 154 de la OIT - incorporado a la legislación colombiana por la Ley 524 de 1999- y en el artículo 55 de la Constitución, corresponde a un concepto más amplio que el de los pliegos de peticiones y convención colectiva, y la etapa de arreglo directo constituye la primera oportunidad que tienen tanto los trabajadores como los empleadores para llegar a un acuerdo a partir del pliego de peticiones formulado, antes de tomarse la decisión de declarar la huelga o de someter las diferencias a un tribunal de arbitramento” (Sentencia C – 349/09)

Ahora bien, en protección a las disposiciones internacionales anteriormente descritas, los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen mecanismos de control propios de la Organización Internacional del Trabajo, en donde se puede exigir su cumplimiento o a su vez, revisar lo allí planteado. Los siguientes son algunos mecanismos, en donde su finalidad es, básicamente, interactuar con el organismo internacional:

1. Denuncia del convenio
2. Reclamación y queja,

En consecuencia los medios de control anteriormente descritos y bajo lo estipulado en la hermenéutica constitucional que establece como herramienta útil y obligatoria para el Estado de

Colombia tener en cuenta los postulados internacionales, los convenios de la OIT y tratados internacionales ratificados, a la hora de proteger los derechos y garantías de la clase trabajadora, que efectivamente no están utilizando en la interpretación de lo estudiado en el presente trabajo de investigación

Capítulo. ANÁLISIS COMPARATIVO

El presente capítulo, más allá de establecer e identificar lo contenido en el Acto Legislativo 01 del 2005, en el ordenamiento jurídico colombiano y algunas convenciones colectivas de trabajo, busca establecer si el legislador se excedió en expedir un Acto Legislativo que reformó el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia, que a la luz de la Constitución Política de Colombia y los tratados internacionales puede ser inconstitucional, para lo cual se estudiarán los aspectos, en donde se construya un análisis comparativo entre la prohibición de negociar las pensiones vía negociación colectiva y lo contenido en dichas disposiciones normativas.

Ahora bien, es importante resaltar que la clasificación del tema pensional en Colombia, se encuentra dividido en dos grandes sistemas, a saber: 1) el régimen de prima media, administrado por Colpensiones (antes Instituto de Seguros Sociales (ISS)),– y 2) el régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, administrados por las sociedades administradoras de fondos de pensiones, cuya creación se autoriza por ley (Art. 90-Ley 100 de 1993). Asimismo, y como excepción a lo anterior clasificación, han coexistido, coexisten actualmente algunos, unos regímenes pensionales exceptuados, entre los que se encuentra:

- Patrimonio Autónomo de Ecopetrol (PAE),
- Fondo de Solidaridad Pensional (FSP),
- Patrimonio Autónomo de Telecom (PAP),
- Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional (Fopep)
- Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet)

A los anteriores fondos, por específica disposición del artículo 279 de la Ley 100 de 1993, no se aplica a las entidades que gozan con un régimen exceptuado las disposición que regulan al sistema general de seguridad social en pensiones, gracias a que cuentan con una normatividad y

disposición propia, para lo cual, se exceptúan de lo contenido en la Ley 100 de 1993. Al respecto el artículo en mención señala que:

ARTICULO. 279.-Excepciones. El sistema integral de seguridad social contenido en la presente ley no se aplica a los miembros de las fuerzas militares y de la Policía Nacional, ni al personal regido por el Decreto Ley 1214 de 1990, con excepción de aquél que se vincule a partir de la vigencia de la presente ley, ni a los miembros no remunerados de las corporaciones públicas.

Así mismo, se exceptúa a los afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio, creado por la Ley 91 de 1989, cuyas prestaciones a cargo serán compatibles con pensiones o cualquier clase de remuneración. Este fondo será responsable de la expedición y pago de bonos pensionales en favor de educadores que se retiren del servicio, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida. Se exceptúan también, los trabajadores de las empresas que al empezar a regir la presente ley, estén en concordato preventivo y obligatorio en el cual se hayan pactado sistemas o procedimientos especiales de protección de las pensiones, y mientras dure el respectivo concordato.

Igualmente, el presente régimen de seguridad social, no se aplica a los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos, ni a los pensionados de la misma. Quienes con posterioridad a la vigencia de la presente ley, ingresen a la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol, por vencimiento del término de contratos de concesión o de asociación, podrán beneficiarse del régimen de seguridad social de la misma, mediante la celebración de un acuerdo individual o colectivo, en término de costos, forma de pago y tiempo de servicio, que conduzca a la equivalencia entre el sistema que los ampara en la fecha de su ingreso y el existente en Ecopetrol...
(Subrayado y cursiva fuera del texto)

Con base a lo descrito por el artículo 279, las entidades cobijadas, en virtud de la excepción planteada, y la autonomía que las caracteriza, instituyeron requisitos a efectos de que sus

trabajadores y/o miembros accedieran a la pensión con el previo cumplimiento de lo estipulado en sus propias normatividades, dicho lo anterior, a continuación mencionaremos algunos regímenes aplicables a empresas y entidades:

Cuadro 3: Comparación de los regímenes especiales

Entidad y/o Empresa	Requisitos para Acceder a la Pensión	Ley – Convención Colectiva – Decreto.
Ecopetrol S.A.	El trabajador que desee acceder a la pensión de jubilación debe cumplir con el denominado plan 70, que consiste en: - Reunir 70 puntos si es hombre y 68 si es mujer, para lo cual, cada año de servicios y cada año de edad representan un punto.	Artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre Ecopetrol S.A. y la Unión Sindical Obrera - USO – con vigencia desde julio de 2009 y hasta junio de 2014.
Miembros de la Fuerza Pública	El miembro del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que acredite veinte (20) años de servicio continuo a esta, tendrá derecho a la pensión de jubilación, lo cual será equivalente al 75% del último salario sin importar la edad.	Artículo 98. Pensión de jubilación por tiempo continuo del Decreto Ley 1214 de 1990.

Fuente: Convención Colectiva de Trabajo USO – ECOPETROL y Decreto 1214 de 1990

Ahora bien, bajo los requisitos planteados al interior de cada empresa y/o entidad, la interpretación del artículo 279 de la Ley 100 de 1993 y los regímenes aplicables, radica en que efectivamente cuenta con un patrimonio autónomo, en donde quien cumpla con los requisitos es beneficiario de la pensión de jubilación.

Es de resaltar que los recursos para cancelar las mesadas pensionales dependen única y exclusivamente del rubro de la entidad, caso particular de Ecopetrol, en donde se observa un consolidado de bienes o recursos al mes de noviembre del año 2014, evidenciando un avance significativo y por consiguiente un fortalecimiento de sus rendimientos financieros, es decir, los trabajadores de la Empresa Colombiana de Petróleos – Ecopetrol S.A., inicialmente no son beneficiarios del Sistema General de Seguridad Social en pensiones, por lo que no se genera por parte de este régimen pensional exceptuado un desfaldo al sistema, ya que cuenta con unos ingresos y destinación propia, relativa a la actividad para el desarrollo del objeto y de las actividades empresariales de esta; al respecto:

Cuadro 4: Ingresos patrimonio autónomo ECOPETROL

Noviembre 30 de 2014	Bienes Fideicomitidos
Unión temporal Skandia-GNB	\$2.046.952.110.610
Porvenir	\$2.612.788.002.651
Cons. Bogotá-Colpatria-Occidente	\$2.270.269.551.738
Cons. BBVA-Corficolombiana	\$1.800.477.437.611
Cons. Colombia-Corpbanca- Protección	\$3.095.891.957.559
CONSOLIDADO	\$11.826.379.060.169

Fuente: Respuesta de derecho de petición (Ver en apéndice A)

No obstante, y como base para poderse emprender un estudio especializado en la temática, es necesario manifestar que lo establecido en el tema de pensiones dentro de la convención colectiva suscrita entre Ecopetrol y la U.S.O., es de obligatorio cumplimiento, toda vez que se configura el derecho adquirido vía cláusula convencional.

Es de reiterar que el Acto Legislativo bajo las premisas de sostenibilidad financiera y cubrimiento en materia a pensional a todos los trabajadores del país, eliminó la negociación de los temas pensionales con las organizaciones sindicales y/o trabajadores, lo que consideramos

como un acto caprichoso del legislador, toda vez que el rubro del sistema general de seguridad social (en pensiones) no se afectaría por el régimen excepcional.

Ahora bien, para comprender el escenario de la negociación colectiva y la creación del acto legislativo, realizaremos una comparación entre las dos posiciones, a efecto de reconocer cómo el órgano legislativo profirió el Acto Legislativo 01 de 2005, y cómo las organizaciones sindicales junto con sus empleadores sin tener la facultad legislativa logran establecer beneficios pensionales por encima de lo contenido en la ley 100 de 1993.

Cuadro 5: Comparaciones en el trámite del Acto Legislativo y la Negociación Colectiva

Comparaciones en el trámite del Acto Legislativo y la Negociación Colectiva	
<u>Acto Legislativo</u>	<u>Negociación Colectiva</u>
El Acto Legislativo es un mecanismo para reformar la Constitución Política de Colombia.	La negociación colectiva es un mecanismo con el cuentan los trabajadores, a fin de llegar acuerdos sobre condiciones, beneficios, deberes y derechos laborales y sindicales.
A diferencia del proyecto de Ley, el acto legislativo debe responder a los siguientes criterios:	La negociación colectiva, debe responder a los criterios descritos en el código sustantivo del trabajo. Al respecto:
1- Un proyecto de acto legislativo puede ser presentado por diez o más congresistas, el Gobierno, el 20% de los concejales o diputados o la ciudadanía a través de iniciativa popular.	1- Elección y nombramiento de los representantes de los trabajadores. Art 432 del Código Sustantivo del Trabajo.
2- El trámite de un proyecto de un acto legislativo requiere de una segunda vuelta. Esto significa que la iniciativa debe cursar por segunda vez el trámite en las comisiones y plenarias de cada	2- Formulación del pliego de peticiones y recibimiento por parte del Empleador en un término 24 horas a los delegados – trabajadores – Art. 433 del Código Sustantivo del Trabajo.

cámara. 3- El proyecto deberá completar los ocho debates correspondientes en un lapso no superior a dos períodos legislativos consecutivos. 4- En la segunda vuelta, el proyecto deberá ser aprobado por la mayoría absoluta (es decir, por la mayoría de los miembros de cada cámara) y no por la mayoría simple, como ocurre en los proyectos de ley y demás decisiones que toma el Congreso. 5-El proyecto de acto legislativo debe ser publicado por el Gobierno colombiano en el Diario Oficial, una vez este complete la primera vuelta. (Congreso de la República, 2015)	3- Las conversaciones entre el Empleador y los trabajadores tiene una duración de 20 días prorrogables por otros 20. Art. 434 del Código Sustantivo del Trabajo. 4- Los delegados/negociadores del pliego de peticiones, se encuentran investidos de plenos poderes (celebrar - suscribir), lo anterior, con el fin de realizar y llegar acuerdos con el Empleador. Art. 435 del Código Sustantivo del Trabajo.
El acto legislativo finaliza con la inclusión del mismo en el articulado de la Constitución, ya que su actuación busca reformar el texto constitucional. Es de resaltar que todo lo planteado, es un trabajo intrínseco del Honorable Congreso de la Republica.	La Negociación colectiva puede finalizar con la suscripción de una Convención colectiva, un pacto colectivo, un acuerdo sindical, laudo arbitral o un acto jurídico. Es de resaltar que su aplicación solo será para los trabajadores de la empresa con la que realizo la negociación.

Fuente: Congreso de la república y código sustantivo del trabajo

Con base a lo planteado anteriormente (*bienes emanados del patrimonio autónomo de las administradoras de los fondos pensionales*) el Ministerio de Hacienda y Crédito Público,

estableció que el Estado Colombiano contó para el 2014 con un superávit positivo producto de las entidades que componen los administradores de pensiones, en donde los aportes de la clase trabajadora, más los rendimientos financieros sobre el portafolio acumulado, generan una ganancia a futuro en materia pensional, es decir, sí existen recursos para que los Colombianos obtengan la pensión con el previo cumplimiento de los requisitos, establecidos en el régimen excepcional y en el régimen de la ley de seguridad social: Al respecto:

“El superávit esperado para la vigencia 2014 es consecuencia tanto de un balance fiscal positivo en varias de las entidades que componen el área de pensiones, entre las que se destacan el Fonpet (\$5.315 mm), el Fondo de Garantía de Pensión Mínima Privada (\$1.635 mm), Colpensiones (\$412 mm) y el Patrimonio Autónomo de Ecopetrol (\$207 mm), como de un déficit proyectado al interior del Fondo de Solidaridad Pensional (\$452 mm) y del Patrimonio Autónomo de Telecom (\$305 mm)” (Público, 2014)

Es decir, con base al análisis comparativo entre lo contenido en el acto legislativo 01 de 2005, el Estado con lo demostrado anteriormente, sí tiene los suficientes recursos económicos para cancelar y otorgar las pensiones a la clase trabajadora de este país, aunque es necesario señalar que las excesivas pensiones llevó a que la Corte Constitucional decidiera ponerle límite a las pensiones de los empleados del Estado a 25 salarios mínimos, a partir del 1 de julio de 2013, de acuerdo a lo ordenado en el Acto Legislativo 01 de 2005.

Asimismo, y debido a lo señalado en el presente trabajo de investigación, se podría manifestar la posibilidad de iniciar las acciones públicas de inconstitucionalidad ante la Honorable Corte Constitucional, por la posible violación a lo contenido en la Constitución Política de Colombia (1991), pero según lo contenido en el artículo 242 de la Constitución, los actos por vicios de forma caducan en un año, contado a partir de la publicación del mismo, a su vez, el artículo 379 de la Constitución Política de Colombia resalta que la acción pública procederá dentro del año siguiente a su promulgación, lo anterior, nos deja sin bases para iniciar la correspondiente acción, establecida en el decreto 2067 de 1991 "Por el cual se dicta el régimen procedimental de los juicios y actuaciones que deban surtirse ante la Corte Constitucional".

En consecuencia a lo descrito, es necesario manifestar que con anterioridad al presente estudio, se iniciaron acciones públicas de inconstitucionalidad, presentadas ante la Corte Constitucional que en cierta medida no fueron estudiadas a profundidad y que por consiguiente en algunos casos, la Corte Constitucional resolvió declararse inhibida.

En virtud de lo anterior, a continuación resaltaremos lo contenido en la Sentencia C-740/06, en donde, se estudió todo lo contenido en el Acto Legislativo 01 de 2005, pero que la Corte Constitucional, en uso de facultades y atribuciones, ha manifestado que su competencia se limita a conocer lo contenido en el acto legislativo por vicios de procedimiento. Al respecto, la corte Constitucional manifiesta la inhibición para ejercer y estudiar lo contenido en el acto legislativo:

Inhibición para ejercer control material de un Acto Legislativo: De acuerdo a lo establecido por el artículo 241-1 de la Constitución, y en armonía con la jurisprudencia de la Corte Constitucional no es posible ejercer la revisión de constitucionalidad de un Acto Legislativo por su contenido material. La competencia de la Corte se limita a conocer de la posible inconstitucionalidad por vicios de procedimiento en su formación. No obstante, la Corte ha admitido que es posible la revisión de un Acto Legislativo cuando dicho acto comprenda una sustitución de la Constitución, por cuanto ello constituiría un vicio de competencia del reformador de la Carta. La primera vez que la Corte abordó el punto fue en relación con una ley que convocó a un referendo constitucional.

En consecuencia, la Corte Constitucional, basados en lo estipulado en la Constitución Política de Colombia no estudió a profundidad lo contenido en la Acción Publica.

Ahora bien, en virtud del derecho establecido, también profirió sentencias encaminadas a la misma situación planteada, en donde procede a declararse inhibida, en consonancia con lo planteado por la Constitución, al manifestar que la acción pública de inconstitucionalidad no es el mecanismo idóneo para estudiar a profundidad lo estipulado en el acto legislativo 01 del 2005, toda vez, que se estaría configurando una sustitución constitucional, por el simple hecho de revisar y estudiar el acto en su forma y contenido. Al respecto, la Corte Constitucional profirió las siguientes sentencias:

Cuadro 6: Sentencias Corte Constitucional referentes al Acto Legislativo

Sentencia C – 337 de 2006 Mp. Clara Inés Vargas
Sentencia C - 472 de 2006 Mp. Manuel José Cepeda
Sentencia C – 986 de 2006 Mp. Manuel José Cepeda
Sentencia C- 180 de 2007 Mp. Rodrigo Escobar
Sentencia C - 216 de 2007 Mp. Manuel José Cepeda
Sentencia C – 178 de 2007 Mp. Manuel José Cepeda

Fuente: Corte Constitucional

En efecto, las organizaciones sindicales, y específicamente el Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A. – SINTRAISA-, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Isagen S.A. ESP – SINTRAISAGEN- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Chivor – SINTRACHIVOR-, acudieron en mayo de 2007, ante la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, con el fin de denunciar al Estado Colombiano representado por Álvaro Uribe Vélez, por violación de Derechos Sindicales Fundamentales consagrados en la Declaración Americana de Derechos Humanos y violación a lo contenido en las Convenciones Colectivas de Trabajo y/o Acuerdos Convencionales pactadas entre las organizaciones sindicales y los empleadores, en donde plantean la necesidad de intervenir a efecto de que el Acto Legislativo 01 de 2005, no generara más violaciones en contra de la clase trabajadora y en donde resaltan que los mecanismos internos ya fueron agotados sin a la fecha tener un resultado favorable.

Ya en lo que corresponde a la Organización Internacional del Trabajo, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y — la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones (ATELCA), presentaron queja contra el Gobierno de Colombia, debido a que el Estado y el Congreso de la República de Colombia aprobaron la enmienda al artículo 48 de la Constitución Nacional relativa a la Seguridad Social, en donde se observa una violación a los convenios internacionales núm. 87 y 98 de la OIT que consagran los principios de libertad sindical y negociación colectiva libre y voluntaria, al disponer la imposibilidad de establecer el

régimen de pensiones a través de la negociación colectiva y al decretar la invalidez de todo convenio colectivo vigente que regule las pensiones de un modo distinto al establecido en el nuevo régimen de Seguridad Social a partir del 31 de julio de 2010, la anterior queja se da en el marco de proteger los derechos colectivos de los trabajadores y las organizaciones sindicales, resolviendo el comité de libertad sindical lo siguiente:

Cuadro 7: Recomendación OIT

<u>Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical - O.I.T. –</u>
En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración (Organización Internacional del Trabajo) a que apruebe las recomendaciones siguientes: a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución que se produzca en relación con el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en relación con las prestaciones en materia de pensiones.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

De esta manera, el comité de libertad sindical recomienda al gobierno de Colombia que el derecho de negociación colectiva en relación con las prestaciones en materia de pensiones, debe ser evaluado en concordancia con la expedición y vigencia del Acto Legislativo objeto de estudio. A la fecha el Estado Colombiano, no le ha dado la relevancia jurídica, el hecho de que el comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo, haya emitido una recomendación que tiene vinculación según lo establecido en la sentencia T-603/03 Mp. Jaime Araujo Rentería. Al respecto:

“La Corte Constitucional estableció el carácter vinculante de esas recomendaciones, atendiendo a las obligaciones contraídas por el Estado colombiano, al suscribir y ratificar el Tratado constitutivo de la OIT. Para tales efectos diferenció entre las recomendaciones emitidas por la OIT y las de sus órganos de control. Así, dijo que a diferencia de los convenios, las recomendaciones pronunciadas por la OIT no son

normas creadoras de obligaciones internacionales, sino meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados partes en busca de las condiciones dignas en el ámbito laboral de sus países; mientras que las recomendaciones de sus órganos de control en ocasiones son vinculantes. Las recomendaciones de los órganos de control –como las emitidas por el Comité de Libertad Sindical en el caso objeto de estudio por la Corte Constitucional en la sentencia citada– no son meras directrices, guías o lineamientos que debe seguir el Estado colombiano, sino que ellas constituyen una orden expresa vinculante para el Estado y cada uno de sus órganos. (Subrayado fuera del texto; Sentencia T-603/03)

Ya en el 2014 con la sentencia SU – 555 de 2014 Mp. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, las recomendaciones de la comité de libertad sindical deben ser aprobadas por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, lo cual, deja sin vigencia la recomendación 2434. Al respecto la sentencia establece:

“Sobre el particular, la Sala Plena de la Corte Constitucional reiteró que solo las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical, debidamente aprobadas por el Consejo de Administración son vinculantes o de obligatorio cumplimiento para el Estado colombiano, y por tanto, la recomendación objeto de estudio es obligatorio. No obstante, ello no quiere decir que las autoridades nacionales no conserven un margen de interpretación y apreciación de las mismas para determinar su compatibilidad con el ordenamiento constitucional y para la adopción de las medidas concretas para hacerlas efectivas. De igual manera, recordó que de conformidad con la jurisprudencia constitucional, las demás recomendaciones expedidas por la OIT son directrices para la aplicación de los derechos laborales. (Sentencia SU – 555 de 2014)

Con lo anterior, las organizaciones sindicales y los trabajadores en Colombia, solo tienen vigente el mecanismo de acudir ante la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, y/o solicitarles al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo aprobar lo estipulado por el Comité de Libertad Sindical en la recomendación 2434,

teniendo en cuenta el salvamento de voto firmado por los Magistrados Jorge Iván Palacio, Luis Ernesto Vargas Silva y María Victoria Calle Correa, en donde se evidencian las implicaciones jurídicas del no reconocimiento de los postulados y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), en donde se concluye con un retroceso constitucional, el hecho de dejar a facultad del gobierno y jueces la aplicación de dichas normatividades. Es de resaltar que las conquistas convencionales han dejado mejores garantías, por encima de las normas emitidas por el Honorable Congreso de la Republica. Al respecto se establece:

*(Sentencia SU – 555 de 2014 es un) “**Retroceso constitucional en los derechos de los trabajadores al acceso efectivo a la pensión convencional. Desconocimiento de los convenios internacionales del trabajo por interpretación restrictiva del acto legislativo 01 de 2005...** paradójicamente, la Corte Constitucional presenta un ciclo involutivo en la realización efectiva de las libertades de asociación, de sindicalización, de negociación colectiva y de acceso a la seguridad social... con la presente decisión se ha borrado de un tajo el precedente constitucional, al modificar de manera nefasta la jurisprudencia constitucional que hasta hoy se había vertido. Las recomendaciones de la OIT ya no obligan, sino que se dejan al arbitrio de la autoridad nacional (gobierno y jueces) apreciar su compatibilidad con la Constitución. Ello implica dar una marcha atrás respecto de los niveles de realización alcanzados en los derechos laborales por más de veinte años, desconociendo flagrantemente la prohibición prima facie de retrocesos constitucionales...*

Finalmente, las conquistas alcanzadas por los trabajadores con las convenciones colectivas se desmontan, impidiendo crear nuevos espacios de negociación. La importancia de forjar un rostro social y humano a los reclamos laborales permite superar el descontento social, además de fortalecer las organizaciones sindicales y la expresión colectiva. Respecto al desalentador panorama de las libertades sindicales en Colombia, los derechos humanos laborales se han quedado en simples proclamaciones retóricas.” (Subrayado fuera del texto)

En consecuencia, la lectura e interpretación del articulado de la Constitución Política de Colombia debe hacerse de manera exhaustiva, es decir, teniendo en cuenta los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, los tratados internacionales ratificados por el Honorable Congreso de la República, y por consiguiente, el Acuerdo de Voluntades en favor de generar beneficios a los trabajadores.

5. Conclusiones

El Estado Social de Derecho en su carácter y marco proteccionista, establece ciertas libertades (civiles, políticas y sociales) propias de las organizaciones sindicales, en donde su fin principal radica en consolidar una justicia social, que denote relaciones obrero – patronales, en este sentido, el Acto legislativo 01 del 2005 y específicamente el párrafo segundo, de manera tajante violó lo contenido en la Constitución Política de Colombia, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los tratados internacionales ratificados por el Honorable Congreso de la Republica - Colombia, al prohibir e impedir la negociación colectiva en materia pensional. En consecuencia, es necesario denotar que la negociación, busca generar espacios de concertación voluntaria entre el empleador (propietario de los medios de producción) y los trabajadores (representados por las organizaciones sindicales), que buscan la cesación de los conflictos económicos, advirtiendo que los conflictos laborales, son propios y exclusivos de la justicia ordinaria laboral.

Dicho lo anterior, y tal como se estableció al inicio, lo estipulado en el párrafo segundo del Acto legislativo 01 del 2005, configura un acto de injerencia del Estado en las decisiones propias de las organizaciones sindicales, los trabajadores y los empleadores, toda vez que se inmiscuyó en asuntos propios con una relevancia entre las partes, recordando que los acuerdos sindicales generan obligaciones solo para el Empleador-Trabajador-Organización sindical, anotando que la fallida interpretación de la sostenibilidad financiera y al acceso de la población al derecho de una pensión con el previo cumplimiento de los requisitos establecido en la ley de

seguridad social - Ley 100 de 1993 – se desvirtuó, ya que la empresas obligadas a la fecha cuentan con un patrimonio autónomo e independiente para pagar las mesadas pensionales de conformidad con los regímenes exceptuados establecidos en el *Artículo 279 de la ley 100 de 1993*.

Ahora bien, en virtud de la prohibición expuesta en el párrafo segundo del acto legislativo 01 de 2005, el bloque de constitucionalidad (*Convenios y Tratados Internacionales*) ha generado vacíos jurídicos en los jueces laborales y constitucionales, toda vez que otorgan pensiones, bajo el principio de la condición más beneficiosa y protección del derecho adquirido vía acuerdo sindical que refiere a la consolidación de la legítima expectativa que tienen los trabajadores de pensionarse, en donde recordemos que las pensiones son derechos inalienables de los trabajadores, condicionado al cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, convención colectiva de trabajo, laudo arbitral y/o pacto colectivo, que a su vez, son acreedores a una cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social y los empleadores obligados pagan por las razones anteriormente expuestas.

Ya en materia jurídica, normativa y jurisprudencial no hay nada por hacer, toda vez que la Corte Constitucional en uso de sus facultades constitucionales y legales, en algunos casos se declaró inhibida para conocer las demandas de inconstitucionalidad del acto legislativo 01 del 2005, toda vez, que dichos actos no pueden ser revisados en su fondo en razón a que se estaría atribuyendo (Sustitución Constitucional) las funciones propias del Honorable Congreso de la Republica.

Para finalizar la presente investigación, es de vital importancia resaltar que la vía jurídica no es el único camino para la clase trabajadora, ya que en el plano político-social las organizaciones sindicales deben conformar mesas de diálogo y concertación con el gobierno nacional a efecto de analizar lo contenido en el acto legislativo 01 de 2005, y por consiguiente acudir a los organismos internacionales (*Organización Internacional del Trabajo – Corte Interamericana de Derechos Humanos*), con el fin de solicitar un pronunciamiento sobre lo establecido en el acto legislativo 01 del 2005, para proteger los derechos relacionados en la presente investigación, subrayando que Colombia hace parte de la Organización Internacional

del Trabajo, con ratificación de convenios, que evidencian sus propósitos en la protección a los trabajadores, lo anterior como base fundamental para protección y adecuación de la Constitución Política de Colombia. Ahora bien, los convenios 087, 098 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo constituyen una herramienta de protección a los trabajadores en el marco de la negociación colectiva, ello en razón a los pronunciamientos de la Corte Constitucional, en donde ha manifestado que hacen parte del bloque de constitucionalidad por tratar sobre derechos humanos. Asimismo, se resalta, que en torno a la seguridad social y en específico las pensiones, existen inmersos una serie de principios y derechos de carácter constitucional, entre esos, la progresividad de los derechos sociales, económicos y culturales, el principio de la favorabilidad de la clase trabajadora, la dignidad humana, la negociación colectiva como expresión de los Derechos de las Organizaciones Sindicales, el principio a la condición más beneficiosa y las expectativas legítimas a obtener un derecho pensional, sin olvidar los derechos adquiridos en materia de seguridad social otorgados vía acuerdos sindicales que están desarrollados en el presente trabajo de investigación.

“Una reforma pensional no debe quebrantar la dignidad del trabajador”
(Autor)

Referencias Bibliográficas

Aguilar A.I., Cadavid F.A., & Muñoz M.A. (2014). El Acto Legislativo 01 del 2005 y El Futuro de las Pensiones en Colombia. Medellin: Editorial Periferia

Castilla, A. P. (1968). En *La O.I.T. y el Derecho Internacional Del Trabajo* (págs. 122,123). Bogota.

Cortés O.I. (2007). *Derecho de la Seguridad Social*. Bogotá: Librería Ediciones del Profesional Ltda.

Cortés O.I. (2007). La Reforma al Sistema General de Pensiones. En: *Derecho de la Seguridad Social* (PÁGS. 386, 387). BOGOTÁ: Librería Ediciones del Profesional Ltda.

Molina M., C. E., & DaCosta Herrera, A. F. (2004). El bloque de constitucionalidad. Génesis, desarrollo, incidencia y tratamiento en el derecho laboral en Colombia. En *Homenaje a la Doctora Maria del Rosario Silva Calderón y al Doctor Pedro Manuel Charia Angulo* (pág. 71). Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana .

Molina, C. E. (2005). *Las Normas Internacional del Trabajo y su Efectividad en el Derecho Colombiano* . Bogotá: Editorial Temis S.A.

Ruiz, O. J. (2013). *Las Pensiones*. Bogotá: Editorial ABC

Vargas Y. (2012). *La Acción de Lesividad en las Pensiones Indebidamente Otorgadas a los Servidores Públicos*. Bogotá: Universidad La Gran Colombia .

Ospina E. (2013) *Derecho Colectivo del Trabajo*. Bogotá.

Central Unitaria de Trabajadores . (01 de Febrero de 2015). Obtenido de <http://cut.org.co/politica-de-crecimiento/>

Organizacion Internacional del Trabajo. RECUPERADO el 04 de Octubre de 2014, de <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.html>

Organizacion Internacional del Trabajo. (05 de Febrero de 2015). Obtenido de <http://www.ilo.org/lima/paises/colombia/lang--es/index.htm>

Organizacion Internacional del Trabajo. (10 de Febrero de 2015). Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595

Ecopetrol. (s.f.). *Ecopetrol*. Obtenido de La lógica de la composición de los gastos laborales en Ecopetrol: <http://www.ecopetrol.com.co/especiales/Libro60anios/esp/cap6-9.html>

Jurisprudencia de la Corte Constitucional

Corte Constitucional. T-441 de 1992 Mp. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. C-067/2003 Mp. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional C-401/2005 Mp. Manuel José Cepeda.

Corte Constitucional. C-1234/2005 Mp. Alfredo Beltrán Sierra.

Corte Constitucional. C-063/2008 Mp. Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional. C - 621/2008 Mp. Nilson Pinilla.

Corte Constitucional. C-349/2009 Mp. Luis Ernesto Vargas.

Corte Constitucional. T 434/2011 Mp. Mauricio González Cuervo.

Corte Constitucional. C – 741/2013 Mp. Jorge Ignacio Pretelt.

Corte Constitucional. SU 555/2014 Mp. Jorge Ignacio Pretelt.

Corte Constitucional C – 018 de 2015 Mp. Gabriel Eduardo Mendoza

Constitución Política de Colombia

Constitución Política de Colombia. Artículo 39

Constitución Política de Colombia. Artículo 48

Constitución Política de Colombia. Artículo 53

Constitución Política de Colombia. Artículo 55

Constitución Política de Colombia. Artículo 93

Código Sustantivo del Trabajo:

Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 432

Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 467

Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 471

Apéndices

Apéndice A: Respuesta derecho de petición



UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO
“U.S.O.”
JUNTA DIRECTIVA NACIONAL
Personería Jurídica No. 005272 de Octubre 22 de 1993
Nit: 800.217.208 - 1
Afiliada a: La CUT y a FUNTRAENERGETICA

Barrancabermeja 17 de Febrero de 2015

Señor:

ALVARO JAVIER TORRADO ARENAS

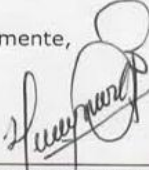
Ref.: Respuesta de derecho de petición de fecha 16 de 2015.

Cordial Saludo

Por medio de la presente le damos respuesta a su solicitud, anexando los documentos que constan dicha información.

Gracias por su atención.

Atentamente,



MIKE DUARTE BRUNO
SECRETARIO DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
U.S.O. JUNTA NACIONAL

Junta Directiva Nacional - Barrancabermeja
Ayda. del Ferrocarril No. 28 - 43
Tel. Secretaría (97) 602 8056
E-mail: jdnb_uso@yahoo.com
Tesorería: 602 8064
Recepción: 622 7856 - Fax: 622 9150
Oficina Jurídica: 620 9911

Junta Directiva Nacional - Bogotá
Calle 38 No. 13 - 37 Ofic. 302
Tel: (91) 234 40 74
E-mail: usonacional@yahoo.es
Comisión Nacional Derechos Humanos
234 4723 - 234 4263 Fax: 287 1861
E-mail: usopaz@yahoo.com

- Consorcio ECOPETROL 2006: Integrado por Fiduciaria Bancolombia S.A., Santander Investment Trust S.A. y Sociedad Fiduciaria

CASO FIDUBOGOTA

- En enero de 2009, la administración de ECOPETROL fue informada por parte de la Presidencia de la Fiduciaria Bogotá sobre la sustracción de títulos por un valor nominal de \$59.000 millones.
- La Fiduciaria manifestó su compromiso de reintegrar los recursos al portafolio de ECOPETROL a la mayor brevedad y fue así como el 11 de febrero ésta consignó un cheque por \$69.602.820.882,16 correspondientes al valor de mercado de los títulos sustraídos con sus correspondientes intereses por los días en que los mismos no estuvieron dentro del portafolio.
- Ante este hecho particular ECOPETROL contaba con pólizas vigentes tanto de infidelidad y riesgos financieros como las de cumplimiento del contrato.

ACCIONES A REALIZAR:

ECOPETROL procedió a solicitar a cada uno de los consorcios administradores de los recursos que respaldan su pasivo pensional autorizar reporte directo desde los depósitos de valores DCV y DECEVAL de los títulos que conforman el patrimonio.

Adicionalmente ECOPETROL ordeno una **auditoría independiente** a cada administrador con el objeto de establecer entre otros aspectos:

- Posibles fallas, errores o fraude en la información suministrada a ECOPETROL,
- Existencia y aplicación de manuales de procedimientos internos de manejo de portafolio,
- Existencia y pertinencia de la segregación de funciones,
- Existencia y eficacia de medidas de control de riesgos operativos.

En tal sentido, se suscribió contrato con la firma auditora Horwath Colombia Ltda., por considerar que cumplía con las especificaciones requeridas, así como la razonabilidad del ofrecimiento económico.

LA AUDITORÍA IDENTIFICÓ LAS SIGUIENTES MEJORAS EN FIDUBOGOTÁ DESPUÉS DEL SINIESTRO:

- Se incrementaron las frecuencias de los controles existentes
- Arqueos cuya periodicidad paso de ser mensual a semanal.
- Cambio en el proceso de la realización de las conciliaciones bancarias, actualmente el área de riesgo se encuentra involucrada.
- En el Back Office
 - Se implementó un proceso de segregación de funciones, actualmente las funciones del personal del Back Office se turnan con el área de Control Interno y/o con personal de cargos superiores.
 - Se efectuó rotación de personal para estas funciones.
- Se fortalecieron los controles sobre el personal involucrado en la administración de los recursos del patrimonio autónomo en lo concerniente a:
 - Control de vacaciones
 - Verificación de los niveles de endeudamiento.
 - Actualización permanente de las hojas de vida y visitas domiciliarias

HALLAZGOS GENERALES DE LA AUDITORIA

- Se presentan diferencias entre la información incluida en los aplicativos de inversiones y las certificaciones expedidas por las entidades que custodian los títulos.
- Formalizar procedimientos, tales como: arqueos de títulos, conciliaciones de los saldos incluidos en el aplicativo de inversiones y los saldos de Contabilidad, verificación de la valorización diaria, proceso de valorización y control dual en los títulos que ingresan al sistema.
- Revisar los controles respecto a los log's de auditoría.

SITUACION ACTUAL- BIENES FIDEICOMITIDOS

Actualmente el valor total de los recursos administrados por los consorcios asciende a \$10.754 Millardos, distribuidos así:

Septiembre 30 de 2009	Bienes Fideicomitidos
Cons. Bogotá-Colpatria	2.327.438.365.037
Cons. Popular-Occidente	2.000.051.667.387
Cons. Agraria-Coldex-Helm	1.283.951.639.785
Cons. BBVA-Corficolombiana-Bogotá	1.300.492.929.560
Cons. Café-Previsora-Petrol	2.255.485.474.389
Cons. Colombia-Santander	1.586.658.397.423
CONSOLIDADO	10.754.078.473.581

Los portafolios de inversión de los Patrimonios Autónomos que respaldan el pasivo pensional de la Empresa, están compuestos esencialmente por Deuda Pública (TES Tasa Fija, TES IPC, TES UVR), Bonos de deuda privada e inversiones en moneda extranjera. Actualmente no se han realizado inversiones en acciones de ECOPETROL.

SITUACION ACTUAL - RENDIMIENTOS

Desde julio de 2006 al 30 de septiembre de 2009, los rendimientos acumulados del patrimonio autónomo ascienden a \$2.662 millardos.

SITUACION ACTUAL – MESADAS PENSIONALES

De acuerdo al decreto 2153 de 1999, desde el mes de enero de 2008 con cargo a los Patrimonios Autónomos, por concepto de mesadas pensionales, se han desembolsado a septiembre 30/09 un total de \$887 millardos. Para el 2009 ha sido de \$476 Millardos.



Seguiremos informando todo lo referente de nuestro fondo pensional, con el objetivo de que se sigan garantizando las mesadas pensionales, al tiempo que defenderemos dichos recursos que hoy ascienden a la suma de 10.7 billones de pesos, al igual que su rendimiento financiero. Daremos seguimiento a los compromisos fijados por las Fiducias respecto a la Auditoría realizada por la firma Horwath Colombia Ltda.,

Con aprecio, sus representantes.

MIKE DUARTE BRUNO

Miembro Comité Patrimonios Autónomos

EDINSON GONZÁLEZ PRENTT

Miembro Comité Patrimonios Autónomos

Nuestra Pensión, futuro de vida.

¡VIVA LA UNION SINDICAL OBRERA, ORGANIZACIÓN SINDICAL
QUE HIZO POSIBLE LA CREACION DE ECOPETROL, PATRIMONIO COLOMBIANO,
QUE SEGUIMOS DEFENDIENDO... VIVA !

¡FUERA LAS BASES GRINGAS DE COLOMBIA...FUERA..!

¡ABAJO LA REELECCIÓN DE ALVARO URIBE VELEZ... ABAJO..!

Unión Sindical Obrera USO, noviembre 26 de 2009



INFORME DE LOS

Sea esta nuevamente S.A., de los diferentes dando parte de tranquilidad administrado por las finanzas exigidos por 1999 y 941 de 2002.

En este año llevamos 2010, ésta última fue la financiera de todas las bien su rentabilidad se consistentemente por Patrimonio Autónomo

FIDUBOGOTÁ es el (C) una acción estructural importante mencionada comenzó a hacerse administradores de F mismas han resultado comités de seguimiento Contractualmente se ejercer la opción de referencia mínima de referencia (Cláusula novena con

En tal sentido, se por Consorcio hasta hace que es actualmente F fin de permitir recuperar atención a lo anterior billones de manejo del presente año, representa su elevado solicitó al consorcio proponer un plan encaminado a ubicarse en los mismos niveles de rentabilidad de los otros consorcios, o superior.

Cuadro No. 1

CONSORCIO	MONTOS DEL PORTAFOLIO REDISTRIBUIDO	BIENES FIDEICOMITIDOS A 30 DE ABRIL DE 2010
Cons. Bogotá-Colpatria	1.067.002.651.752	1.302.382.972.856
Cons. Popular-Occidente		2.026.729.267.887
Cons. Agraria-Coldex-Helm		1.304.824.909.553
Cons. BBVA-Corfiocolombiana-Bogotá	539.110.898.573	1.879.280.957.272
Cons. Café-Previsora-Petrol		2.295.216.300.264
Cons. Colombia-Santander	527.891.759.839	2.152.742.847.191
CONSOLIDADO		\$10.961.177.255.023

Los recursos retirados al consorcio Fidupensiones Bogotá Colpatria (Fidubogotá) fueron redistribuidos a los dos consorcios que tenían a cierre de marzo las mayores rentabilidades dentro de los 6 administradores de los fondos que respaldan el pasivo pensional de ECOPETROL, que eran los Consorcios ECOPETROL 2006 (integrado por Fiducolombia y Santander Investment) y Pensiones ECOPETROL 2006 (integrado por Fiduciaria BBVA, Corfiocolombiana), ver cuadro No. 1.

Esta decisión fue unánime en el comité y se le enteró al representante legal del Consorcio Fidubogotá – Fiducolpatria, **garantizando así, los rendimientos financieros esperados y de esta forma seguir fortaleciendo el Patrimonio Autónomo de todos los trabajadores de Ecopetrol S.A.**

Con la anterior medida, seguiremos blindando el Patrimonio Autónomo a través de sus rendimientos financieros que permitan seguir garantizando las pensiones presentes y futuras de todo el colectivo de trabajadores de Ecopetrol S.A. y no daremos lugar a que ninguna FIDUCIA este por debajo de los rendimientos esperados. Los recursos del Patrimonio, al igual que sus rendimientos son de todos nosotros los trabajadores, y los seguiremos defendiendo en el Comité de Administración de los Patrimonios Autónomos para el cual ustedes nos eligieron.

RESPECTO A LA AUDITORIA ANUAL A LOS PATRIMONIOS AUTÓNOMOS

En el 2009 se suscribió contrato con la firma auditora Horwath Colombia Ltda el cual identificó mejoras y hallazgos generales de las fiducias que administran el portafolio, el cual unas ya fueron ejecutadas y otras se encuentran en seguimiento. Para el 2010 la auditoria se enfoca en la revisión de los sistemas de Información que soportan los procesos financieros y operativos utilizados en la administración de los Patrimonios Autónomos. El objetivo es realizar auditorias independientes anuales a los consorcios administradores de los recursos, se solicitó que las mismas no fueran sistemáticas sino de carácter sorpresivo. Asimismo, se precisó que se contrataría la firma auditora dentro de las firmas pequeñas y no las reconocidas que son normalmente las mismas auditoras de las fiduciarias previo análisis de mercado.

Por último, queremos comentarles que el Patrimonio Autónomo sigue robusto y está fondeado en un 100%, el cual garantiza el pago oportuno a todos aquellos compañeros (as) que hoy disfrutan de una merecida pensión de Jubilación, los que están próximos a pensionarse y quienes ingresaron a Ecopetrol antes del 2003 que hacen parte del cálculo actuarial. Seguiremos informando todo lo referente a nuestro Patrimonio Autónomo, al tiempo que defenderemos dichos recursos y sus rendimientos financieros que hoy ascienden a la suma de \$10.961 billones de pesos.

Saludos,

Con aprecio, sus representantes.

MIKE DUARTE BRUNO
Miembro Comité Patrimonios Autónomos

EDINSON GONZÁLEZ PRENTT
Miembro Comité Patrimonios Autónomos

**Nuestra Pensión, futuro de vida.
Tips Pensionales**



REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y TRÉS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.
Calle 14 No. 7 - 36 Piso 10°
Teléfono: 2 86 76 55

Bogotá D.C., febrero 12 de 2015

Oficio No. 118

Señor
ALVARO JAVIER TORRADO ARENAS
Consultorio Jurídico Universidad Santo Tomás
Carrera 18 No. 9-27
Bucaramanga - Santander

En respuesta a su derecho de petición, me permito remitirle copia del acta de la audiencia de juzgamiento y el CD que contiene lo desarrollado en la misma, dentro del proceso ordinario No. 2013-00611 que en este Despacho adelantó VICTOR HUGO VARGAS LOPEZ contra ECOPETROL, el cual desde el 19 de agosto de 2014 se encuentra en el Tribunal Superior de Bogotá surtiendo el recurso de apelación interpuesto con el fallo de primera instancia. Lo anterior igualmente le fue enviado a su correo electrónico, cuyo recibo usted confirmó telefónicamente.

En cuanto al derecho de petición, le informo que solo hasta el día de hoy nos enteramos del mismo y con ocasión de la notificación de la acción de tutela que usted interpuso ante el Tribunal Superior de Bogotá, petición sobre la cual se adelantó su búsqueda con resultados negativos y no aparece en nuestros archivos como recibido, así como tampoco en el sistema de información judicial.

Cordialmente,


ESAÚ ALBERTO MIRANDA BUELVAS

Secretario

Apéndice B: Comunicación Juzgado 33 Laboral de Bogotá

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
JUZGADO 33 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ C.C.

Número Proceso: [11001310503320130061100]
Ciudad: [BOGOTÁ, D.C. (CUNDINAMARCA)]
Fecha: [03:09:02 PM del 14 de agosto de 2014]



Fecha inicio Audiencia: [02:54:38 PM del 14 de agosto de 2014]
Fecha final Audiencia: [02:33:29 PM del 14 de agosto de 2014]

Solicitudes y Momentos importantes de la Audiencia:

>> Inicio de Actuaciones <<
Solicitud: Audiencia Juzgamiento
Instalación
Identificación

>> Fin de Actuaciones <<

Sujetos del Proceso:

>> Inicio de Sujetos <<
JUEZ: JULIO ALBERTO JARAMILLO ZABALA
APODERADO: DTE: PEDRO JAVIER PIRACÓN LÓPEZ
APODERADO: DDA: LUIS ALFREDO PUYANA SILVA
>> Fin de Sujetos <<

1. SENTENCIA:

RESUELVE:

PRIMERO: CONDENAR a la demandada EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS S.A. a reconocer a VÍCTOR HUGO VARGAS LÓPEZ identificado con C.C. N° 79.389.717 pensión convencional a partir del 10 de abril de 2011 en cuantía inicial de \$5'772.546.5.

SEGUNDO: EXCEPCIONES en las condiciones en que se encuentra resuelta la litis, el Juzgado declara no probada la excepción de inexistencia del derecho, el Despacho se releva del estudio de las demás propuestas.

TERCERO: COSTAS de ésta instancia a cargo de la demandada. Agencias en derecho en la suma de \$2'500.000.00.

CUARTO: Si la presente providencia no fuere impugnada enviase en consulta al superior.

2. APODERADO DE LA PARTE DEMANDADA INTERPONE RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DEL FALLO PROFERIDO.

3. EL JUZGADO CONCEDE EL RECURSO DE APEEACION EN EL EFECTO SUSPENSIVO, ANTE LA SALA LABORAL DEL H. TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ.



JULIO ALBERTO JARAMILLO ZABALA
JUEZ.

PEDRO JAVIER PIRACÓN LÓPEZ
APODERADO PARTE DEMANDANTE



LUIS ALFREDO PUYANA SILVA
APODERADO PARTE DEMANDADA



ESAU ALBERTO MIRANDA BUELVAS
SECRETARIO