

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP16845 - 2021

Tutela de 1ª instancia No. 119584

Acta No. 286

VISTOS

Resuelve la Sala la acción interpuesta por JOSÉ ENRIQUE URUETA MARTÍNEZ contra la Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión No. 3, Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá y el Juzgado 36 Laboral del Circuito de la misma ciudad, por la presunta vulneración de derechos fundamentales.

Fueron vinculados como terceros con interés legítimo las partes e intervinientes del proceso ordinario laboral No. 2013-416.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Del contenido de la demanda de tutela y sus anexos, se destacan como hechos jurídicamente relevantes los siguientes:

1. JOSÉ ENRIQUE URUETA MARTÍNEZ demandó a Ecopetrol S.A., con la finalidad de obtener la reliquidación y pago de las mesadas pensionales y conceptos laborales legales y extralegales causados entre 2007 y 2009, en atención a que las sumas que recibió como estímulo al ahorro constituyen factor salarial. Pretendió, además, la indemnización prevista

en el art. 65 del CST, lo extra y ultra petita y las costas del proceso. En subsidio, demandó que, en virtud del principio de igualdad, se ordenara el pago de los aumentos y reajustes en su salario básico, tal como se resolvió con los trabajadores directivos, técnicos y de confianza de la demandada, “no jubilables al 31 de julio de 2010, a partir del 18 de diciembre de 2.007 y hasta el 17 de agosto de 2.009”.

2. Del trámite conoció el Juzgado 36 Laboral del Circuito de Bogotá que, mediante fallo del 27 de mayo de 2015, resolvió absolver a Ecopetrol S.A. de las pretensiones de la demanda, declaró probadas las excepciones de inexistencia del derecho y buena fe e impuso costas al demandante.

3. La alzada se surtió por apelación de la parte actora y terminó con la sentencia del 13 de agosto de 2015, a través de la cual la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá confirmó el fallo de primer grado.

4. Inconforme con lo decidido, JOSÉ ENRIQUE URUETA MARTÍNEZ presentó recurso extraordinario de casación. En decisión del 5 de mayo de 2021, la Sala de Casación Laboral de esta Corte NO CASÓ la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 13 de agosto de 2015.

5. Agotado el trámite ordinario, JOSÉ ENRIQUE URUETA MARTÍNEZ promueve acción de tutela en procura de la protección de sus derechos fundamentales del debido proceso, igualdad y trabajo, que estima conculcados con la sentencia proferida en sede casacional, que desestimó sus pretensiones dentro del proceso reseñado.

En sustento del amparo pretendido, aduce que la Sala de Casación Laboral, incurrió en los defectos:

i) Por desconocimiento del precedente jurisprudencial constitucional contenido en las sentencias T-466/98, T-602/99, SU-510/95, T-246/98, T-311/98, T-361/99, T-547/98,

T-276/97, T-390/98 y SU-519/97, que establece los siguientes principios

- * Ningún particular puede ser discriminado por el hecho de pertenecer a uno u otro régimen prestacional.
- * Los empleadores no pueden dispensar un trato diferente a aquellos trabajadores que permanezcan en un régimen distinto al más conveniente para el empleador y desmejorar sus salarios o prestaciones so pretexto de dar cumplimiento a las nuevas normas o regímenes prestacionales, en franco desconocimiento de sus prerrogativas constitucionales.
- * El empleador no puede fijar arbitrariamente los salarios de los empleados en igualdad de condiciones.
- * Toda distinción entre personas para no afectar la igualdad debe estar clara y ciertamente fundada en razones que justifiquen el trato distinto, no procederán al arbitrio o deseo del sujeto llamado a impartir las reglas sino de elementos objetivos emanados cabalmente de las circunstancias distintas.
- * La diferencia salarial que se presente entre trabajadores que cumplen una misma función en las mismas condiciones, no puede obedecer a haberse acogido a un determinado régimen prestacional.
- * Si dos trabajadores tienen una misma categoría, igual preparación, horarios y responsabilidades deben ser remunerados en la misma cuantía, sin que la predilección o animadversión del empleador influya.
- * Remuneración acorde con la labor desempeñada que obedecerá a criterios

razonables y objetivos que tengan en cuenta entre otras razones, la experiencia, preparación y conocimientos del trabajador.

* Cuando se alega vulneración de derechos fundamentales por aplicación de incrementos salariales se ha adoptado como criterio de distinción para establecer un mayor aumento de salarios a favor de algunos trabajadores el hecho de haberse acogido al nuevo régimen de cesantías previsto en la Ley 50 de 1990, mientras que a los que permanecen en el antiguo régimen se les incrementa un porcentaje menor.

* No basta la simple afirmación patronal que unos trabajadores son más eficaces que otros. Le corresponde al empleador probar que el trato diferente que dispensa se halla objetiva y razonablemente justificado y, por ende, no constituye discriminación.

ii) Fáctico por omisión de valoración integral de la prueba:

* Discriminación por permanecer al régimen tradicional de cesantías y a un régimen especial de pensiones.

* No haberse tenido en cuenta su promoción al cargo de “líder desarrollador de negocios” a partir del 1° de junio de 2009, por lo que, debió recibir un incremento salarial del 10%.

* No valoración plena de las versiones 5 y 6 de la Política de Compensación ECP-VTH-D-001 de octubre de 2008. Glosario que define el objeto, compensación, compensación fija y promoción.

iii) Sustantivo, por omisión de aplicación de la norma correcta. Utilizaron el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo por el cual avalaron los pactos de desalarización contenidos en los “otrosí” al contrato de trabajo del 18 de enero de 2008 y 24 de junio de 2008, cuando debieron emplear el artículo 127 ejusdem por haber sido pagos efectuados como contraprestación del servicio prestado a Ecopetrol S.A. lo que denominó estímulo del ahorro.

6. Por lo expuesto, pretende se conceda el amparo a los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se deje sin efectos sustanciales la sentencia proferida en sede casacional.

TRÁMITE DE LA ACCIÓN

El 27 de septiembre pasado fue admitida la tutela y se surtió el traslado a los accionados y vinculados al trámite, quienes se pronunciaron en los siguientes términos:

1. La Sala de Descongestión No. 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se remitió a las consideraciones expuestas en la sentencia del 5 de mayo de 2021. Solicitó negar las pretensiones de la accionante, dada su improcedencia, en la medida que no se ha incurrido en la supuesta vulneración de los derechos fundamentales aludidos y la decisión no fue caprichosa ni arbitraria, sino el resultado de la aplicación normativa y jurisprudencial vigente de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, conforme a lo dispuesto en el párrafo único del artículo 2° de la Ley Estatutaria 1781 de 20 de mayo de 2016 y el Reglamento Interno de la Sala.

2. El Juzgado 36 Laboral del Circuito de Bogotá manifestó estarse a lo resuelto en la providencia del 27 de mayo de 2015 dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia No. 11001310503620130041600 de JOSÉ ENRIQUE URUETA MARTÍNEZ contra Ecopetrol S.A.

Solicitó declarar la improcedencia de la presente acción y, en todo caso, de estimar la procedencia de la misma, se tenga en cuenta que con la decisión controvertida en esa instancia no se vulneró ningún derecho fundamental del accionante, por el contrario, se encuentra ajustada a derecho.

3. Ecopetrol S.A. manifestó que en sede de casación se respetaron y garantizaron los derechos fundamentales de las partes en el proceso, profiriéndose la sentencia conforme al análisis y la evaluación de las pruebas allegadas, decretadas y practicadas dentro del mismo. Cuestión diferente es que la parte solicitante no se encuentre conforme con la decisión proferida por la Sala de Casación Laboral, en razón a que no acogió sus argumentos y pretensiones, por lo que hoy busca se acceda a su reconocimiento, vía constitucional, sin el cumplimiento de los requisitos esenciales de procedencia.

Agregó que de acuerdo con los parámetros establecidos jurisprudencialmente no existe un perjuicio irremediable, máxime que en la actualidad el accionante percibe mesada pensional a cargo de Ecopetrol S.A.

Argumentó que el derecho a la igualdad tampoco se encuentra transgredido, puesto que este derecho se predica entre iguales y en la acción de tutela no se indica y/o prueba entre qué iguales supuestamente se está dando un trato diferenciador, como lo ha señalado reiteradamente la Corte Constitucional en su copiosa jurisprudencia.

Precisó, además, que la política de compensación se materializó de acuerdo con las particularidades y beneficios que tenían los grupos conformados, lo que se dio en virtud de las disímiles condiciones laborales existentes al interior de Ecopetrol S.A., derivadas de los regímenes de cesantías y pensiones aplicables a cada trabajador, conllevando a que se tuvieran que generar varios escenarios de aplicación de la Política de Compensación, garantizando el derecho a la igualdad y que todos los trabajadores recibieran de acuerdo con su nivel de cargo el mismo ingreso monetario.

Por último, precisó que el acuerdo que Ecopetrol S.A. suscribió con el accionante, que restó incidencia salarial al beneficio extralegal de “Estimulo al Ahorro”, encuentra respaldo legal en el artículo 15 de la ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social y solicitó se declare la improcedencia de la acción constitucional.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Competencia

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, el numeral 7 del canon 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el 1° del Decreto 1983 de 2017, y el 44 del Reglamento General de esta Corporación, esta Sala es competente para resolver esta acción en primera instancia por estar dirigida la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión No. 3.

Problema jurídico

Corresponde a la Corte determinar si frente a la providencia del 5 de mayo de 2021, que resolvió el recurso de casación dentro del proceso ordinario promovido por el ahora accionante, en contra de Ecopetrol S.A., se configuran los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales y, por ende, si debe concederse el amparo invocado.

Análisis del caso concreto

1. La acción de tutela es un mecanismo judicial creado por el artículo 86 de la [Constitución Política](#) para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando resulten amenazados o vulnerados por cualquier autoridad pública, o los particulares en los casos establecidos en la ley.

2. Cuando esta acción se dirige contra decisiones o actuaciones judiciales, es necesario para su procedencia que se cumplan los presupuestos generales definidos por la Corte constitucional en su jurisprudencia y se demuestre que la decisión o actuación incurrió en una vía de hecho por defecto orgánico, procedimental, fáctico, sustantivo, de motivación, error inducido, desconocimiento del precedente o violación directa de la constitución (C-590/05 y T-332/06).

3. El accionante cuestiona el fallo dictado por la Sala de Descongestión No. 3 de la Sala de Casación Laboral, el 5 de mayo de 2021 por incurrir en los defectos por desconocimiento del precedente jurisprudencial, fáctico y sustantivo.

4. Sin embargo, revisada la providencia censurada, la Sala no advierte que la demandada haya incurrido en los defectos que el accionante le atribuye y que considera violatorios de sus derechos fundamentales. En procura de evidenciar esta situación, se retomarán, en lo sustancial, las argumentaciones que acompañan la decisión cuestionada:

i) Refirió que la Corporación se ha pronunciado en muchas oportunidades sobre la naturaleza del denominado estímulo al ahorro adoptado por Ecopetrol en desarrollo de su política de compensación, sosteniendo de manera uniforme que la finalidad del beneficio referido, no era remunerar de manera directa la actividad que realizaba el asalariado, sino mejorar su ingreso en función de un evento futuro relacionado con su situación pensional (CSJ SL1399-2019, sobre la exégesis de los artículos 127 y 128 del CST).

ii) Precisó que lo sostenido por la Sala, resulta aplicable al caso particular. Observó que la Política de Compensación ECP-VTH-D-001 de octubre de 2008, versión 5, se implementó con criterios de competitividad frente al sector petrolero y equidad interna, teniendo como propósito contar con el talento humano requerido para el logro de los retos organizacionales que harían de Ecopetrol S.A. una empresa de clase mundial, lo que se entrelazó con las acciones salariales y compensación, de lo cual no logró extraer que el estímulo del ahorro

correspondiera a una remuneración directa del servicio del demandante, aspectos reiterados en la Política de Compensación ECP-VTH-D-001 de febrero de 2009.

iii) Destacó que la clasificación de los trabajadores se hizo en diferentes grupos poblacionales y se les asignó distintos incrementos y ajustes, dependiendo de su condición dentro de la empresa, lo que refleja circunstancias diversas, en los que el principio de igualdad no tendría aplicación.

iv) Sostuvo que en la Política de Compensación EPC-DLD-D-01 de abril de 2006, versión 04, el estímulo del ahorro se encuentra plasmado en el “ingreso monetario”, ello no implica que sea salario, por cuanto, esa prerrogativa no tuvo como objetivo remunerar el servicio prestado sino mejorar el ingreso en un evento futuro relacionado con su situación pensional.

v) Respecto de los recibos de pago al demandante, la cuenta de depósitos en Skandia y los certificados de ingresos y retenciones para declaración de renta, indicó que dan cuenta del pago mensual del estímulo del ahorro, pero esa premisa por sí sola no implica que tuviera el carácter de salario, pues no basta con demostrar la periodicidad sino, que su naturaleza retribuya directamente el servicio (CSJ SL, 27 de mayo de 2009, radicado No. 32657 reiterada en SL7820-2014).

vi) Analizó otras pruebas aportadas 1. Certificación que relaciona los “puntajes hay para cada nivel de cargo de estructura vigente” en los años 2006 y 2008 y describe los cargos asignados al actor, el nivel y puntos entre octubre de 2008 y agosto de 2009 y la estructura salarial del personal que se acogió al Acuerdo No. 041 de 1977, 2. Certificación de cargos y salarios básicos que devengó el demandante y 3. Calificación del periodo 01/01/2004 a 31/12/2004, para concluir que el nivel del demandante como “Líder Desarrollador Negocios” fue 9, lo que se acompasa con la política de compensación, no obstante, no fue factible aseverar la existencia de una discriminación, al no contarse con los elementos para

dilucidar si otro trabajador estaba mejor remunerado, pese a que ejercía las mismas funciones en condiciones de eficiencia y eficacia que el demandante.

vii) En punto del memorando interno de Ecopetrol del 5 de junio de 2008, argumentó que no se refería a la Política de Compensación ECP-VTH-D-001, pues se trató de una consulta frente a un contrato suscrito con un tercero (Unión Temporal Sun Gemini -Geología Sistematizada).

viii) Refirió que, en la contestación de la demanda, Ecopetrol S.A. admitió los hechos en los que se hizo referencia al contenido de las actas, entre ellas, la No. 075 del 5 de octubre de 2007 por la cual se aprobó la nueva política de compensación, no obstante, coligió que dichas políticas buscaron nivelar el ingreso monetario de sus trabajadores de forma global con los de su industria, mas no el salario.

ix) Explicó que en la audiencia que contiene la fijación del litigio, Ecopetrol S.A., aceptó el trato salarial diferente a 4 grupos, los cuales fueron definidos en la Política de Compensación ECP-VTH-D-001 versiones 4, 5 y 6, tema que quedó fuera de controversia, no obstante, consideró que no le asistía razón al recurrente cuando aseguró que la empleadora disfrazó el salario con el estímulo del ahorro para el grupo 4, pues observó que en la Política de Compensación ECP-VTH-D-001 versiones 5 y 6 se les compensó con aporte a un Fondo Voluntario de Pensiones y/o una cuenta de Ahorro y Fomento a la Construcción (AFC) y 6 meses después, si aplicaba, se realizará el ajuste en Estímulo al Ahorro, por lo tanto, lo que se advirtió es que su valor cambiaba o variaba dependiendo del grupo en el cual se estuviera ubicado, lo que no resulta trasgresor del principio de igualdad, en la medida que se pretendió la equidad interna entre sus trabajadores.

x) Concluyó del análisis probatorio efectuado que el ad quem no se equivocó en la valoración en tanto les brindó el alcance que ofrecen.

xi) De otro lado, manifestó que no se advirtió confesión en el interrogatorio de parte

absuelto por el representante de Ecopetrol, pues si bien se admitieron asuntos relacionados con la política de compensación, se dieron las explicaciones de rigor y, en punto del Anexo 2 Plan de Transición a la Política de Compensación ECP-VTH-D-001 de febrero de 2009 versión 9, coligió que no se alude expresamente al estímulo del ahorro, sino a un aporte a un fondo voluntario de pensiones como compensación dentro del ingreso monetario.

xii) Finalmente, en cuanto al argumento que “el trato salarial diferente no podía justificarse en que el trabajador perteneciera a un determinado régimen de cesantías”, destacó que “esta Corporación sostuvo en la providencia CSJ SL1399-2019 tenida en cuenta como precedente, que en este asunto no tiene aplicación el art. 143 del CST, porque el trato desigual encontraba justificación en las condiciones laborales de cada trabajador y porque era necesario acreditar por parte de quien pretendía la aplicación del principio de «a trabajo igual salario igual» que había ejercido el mismo cargo, jornada laboral y condiciones de eficiencia igual, respecto de otros trabajadores de la entidad a los que este concepto le sumara como factor salarial, lo que el Tribunal no encontró acreditado y no se extrae de las pruebas acusadas por la censura”.

5. De este estudio, no se establece la configuración de alguno de los eventos constitutivos de vía de hecho por desconocimiento del precedente, ni de otra índole, pues no aparece que la autoridad judicial accionada los haya omitido. Y aunque el accionante cita diversas providencias referentes a la noción del salario y el principio contemplado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo “a trabajo igual corresponde un salario igual” de la Corte Constitucional, lo cierto es que, respecto de la figura del “estímulo al ahorro”, consensuado por Ecopetrol S.A. y sus trabajadores, la Sala especializada ha sido profusa en señalar que no tiene carácter salarial.

En relación con la naturaleza del “estímulo al ahorro” ha mantenido una línea pacífica en el sentido de precisar que ostenta “una naturaleza distinta a la de salario, pues se trataba de un pago que, dada su propia finalidad, era evidente que no tenía como propósito retribuir el

servicio personal prestado por el demandante, a pesar de su habitualidad”. Además, que resulta legal, teniendo en cuenta que no desmejoraba los derechos mínimos del trabajador o en sus condiciones. (CSJ SL4850-2019, SL 1399- 2019, SL5621- 2018, SL9827-2015, SL9827-2015, SL 9058- 2014, SL7820-2014, SL, 14 jun. 2012, rad. 39475, SL, 13 jun. 2012, rad. 39475, SL, 12 jul. 2011, rad. 3883, SL, 12 feb. 2003, rad. 5481, entre otras).

Lo que se advierte, sin embargo, es que el demandante no aportó prueba alguna que condujera a la Sala a establecer la vulneración del principio de igualdad alegado, frente a otros empleados en similares condiciones. Por el contrario, el acervo probatorio aportado, condujo a advertir que las políticas adoptadas y la ubicación de los empleados por grupos y niveles para recibir el “estímulo del ahorro” pretendió la equidad interna de sus trabajadores.

En tales condiciones, la Sala especializada no incurrió en yerro alguno en la valoración de las pruebas aportadas, por el contrario, lo que se observa, es que fijó su alcance, bajo la libre formación de su convencimiento – artículo 61 del CPT y SS – con fiel apego a su contenido y a las reglas de la persuasión racional.

7. El tutelante también acusó a la Sala especializada de incurrir en un defecto sustantivo por aplicación errónea del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, en su criterio, la normativa adecuada era el artículo 127 ejusdem.

Los referentes normativos aludidos contienen en su orden, los elementos integrantes del salario y los pagos que no constituyen salario. De donde se advierte que el tutelante, al amparo de un vicio inexistente que atribuye a la Sala especializada, pretende continuar en sede constitucional el debate efectuado en el proceso ordinario laboral e insistir que el “estímulo del ahorro” debe ser catalogado como salario, cuando por sus características, ampliamente analizadas en sede extraordinaria y en las instancias, los precedentes jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral, y de cara a las pruebas aportadas,

relacionadas con su naturaleza y aplicación a los empleados de Ecopetrol, se descartó tal circunstancia.

Como si se tratara de un escenario procesal ordinario, el accionante insiste que se acoja y acoja su propia hermenéutica de las normas que señala de haber sido malinterpretadas por el juez natural, circunstancia claramente indicativa que el defecto formulado descansa en una diferencia de criterio de la parte accionante con la colegiatura accionada.

De allí que no sea equivocado concluir que lo que pretende ahora el accionante, es utilizar la tutela como instancia adicional frente a un recurso que fracasó y que concluyó en una decisión que resultó adversa a sus intereses, para lo cual el mecanismo excepcional no fue diseñado.

Esta Sala ha sido insistente en sostener que las divergencias interpretativas, o de valoración probatoria que surjan en torno a una decisión judicial, no son violatorias, per se, de derechos fundamentales, y que la tutela no es, por tanto, el medio indicado para buscar su rescisión cuando esta clase de discrepancias se presenta.

Mucho menos cuando se está, como sucede en este caso, frente a una decisión debidamente fundamentada, sustentada en argumentos razonables, que descartan que sea producto de la arbitrariedad o el capricho, y que hayan consecuentemente vulnerado o puesto en riesgo los derechos fundamentales invocados por la parte actora.

8. Se negará, por tanto, el amparo invocado.

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL, Sala Segunda de Decisión de Tutelas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

1. Negar el amparo invocado.
2. Notificar este proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.
3. De no ser impugnada esta sentencia, envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase

FABIO OSPITIA GARZÓN

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA