

**HONORABLES MAGISTRADOS
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA PENAL (REPARTO)**

**REF.: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN
RODRIGUEZ
ACCIONADOS: SALA DE DESCONGESTION No.2 DE LA
SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA,
SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA**

LUIS FERNANDO FERIA MONTES, mayor de edad, vecino en la ciudad de Bogotá D.C., identificado Civil y Profesionalmente como aparece al pie de mi respectiva firma, con domicilio permanente en la Carrera 7 No. 156-10 Oficina 1605, Centro Empresarial North Point, Edificio Torre Krystal de esta ciudad, con dirección electrónica para notificaciones personales al correo electrónico "gerencia@eliteabogados.co", obrando como apoderado de la Señora **VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN RODRIGUEZ**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Bogotá D.C., con domicilio permanente en la carrera 7 No. 126-30 Apartamento 203 torre 1 de esta ciudad, con dirección electrónica para notificaciones personales al correo electrónico "patricia.villamarin@yahoo.com", conforme al poder adjunto, por medio del presente escrito me dirijo respetuosamente a la Honorable Corporación con el fin de instaurar **ACCIÓN DE TUTELA**, con fundamento en el Artículo 86 de la Constitución Nacional, reglamentado por el Decreto 2591 de 1991 y por el Decreto 306 de 1992, en contra de la **SALA DE DESCONGESTION No.2 DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, integrada por los Honorables Magistrados Doctores **CECILIA MARGARITA DURAN UJETA, SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO y CARLOS ARTURO GUARIN JURADO**, y en contra de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, integrada por los Honorables Magistrados Doctora **LILLY YOLANDA VEGA BLANCO, LUIS AGUSTIN VEGA CARVAJAL y LUCY STELLA VASQUEZ SARMIENTO**, para que por medio de sentencia sean tutelados los **DERECHOS FUNDAMENTALES** de mi representada **AL DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, IRRENUNCIABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES, FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO, MENOSCABO A LA LIBERTAD, LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, SEGURIDAD SOCIAL, EL DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE JUDICIAL VERTICAL Y HORIZONTAL, ADEMÁS DE LA AFECTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD JURÍDICA, DE COSA JUZGADA, DE**

BUENA FE, CONFIANZA LEGÍTIMA Y DE RACIONALIDAD consagrados en los Artículos 13, 29, 53, 229 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con lo establecido en los Convenios de la OIT 95 y 100, **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador" aprobado por la LEY 319 DE 1996**, Artículos 21, 143 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social.-

I. DERECHOS FUNDAMENTALES CONCULCADOS

- Violación al derecho fundamental a la igualdad ante la ley, a recibir la misma protección y trato, a gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades y a no ser discriminados, reza el artículo 13 de la Constitución Política:

"ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

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

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

- Violación al **DEBIDO PROCESO** consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, el cual dispone:

"ARTICULO 29. *El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.*

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y **con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.** (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso." (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

- Violación a los derechos fundamentales a la Igualdad de oportunidades para los trabajadores, Igualdad de Remuneración mínima vital y móvil, igualdad de remuneración a la cantidad y calidad de trabajo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, violación al principio de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre las formalidades establecidos por los sujetos de las relaciones laborales, a la aplicación de los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia y que hacen parte de la Legislación interna, menoscabo de la libertad, dignidad humana y los derechos de los trabajadores con la imposición de acuerdos o convenios de trabajo (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito), reza el Artículo 53 de la Constitución Política:

“**ARTICULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

II. SITUACION FACTICA

1-) Mi representada, señora **VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN RODRIGUEZ**, presento demanda Ordinaria Laboral contra Ecopetrol S.A., la cual por reparto le correspondió al Despacho del Juzgado 16 Laboral del Circuito de Bogotá, bajo el radicado 2013-368.-

2-) Dentro de la referida demanda ordinaria laboral, se persiguió la declaratoria de **INEFICACIA** de los pactos de **DESALARIZACIÓN**, a los que **ECOPETROL S.A.**, bautizó con el nombre de “**ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL**”, **POR CUANTO NO SOLO** TRANSGREDIERON

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE MI REPRESENTADA AL DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, IRRENUNCIABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES, FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO, MENOSCABO A LA LIBERTAD, A NO SER DISCRIMINADA EN RAZON A PERTENECER A UN REGIMEN LEGAL DE CESANTIAS, Y UNO ESPECIAL DE PENSIONES, A SUS DERECHOS LABORALES COMO TRABAJADORA, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, SEGURIDAD SOCIAL, EL DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE JUDICIAL VERTICAL Y HORIZONTAL, ADEMÁS DE LA AFECTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD JURÍDICA, DE COSA JUZGADA, DE BUENA FE, CONFIANZA LEGÍTIMA Y DE RACIONALIDAD Y NO ARBITRARIEDAD, consagrados en los Artículos 11,13, 25, 53, NUMERAL 1° DEL ARTICULO 95 Y 229 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con lo establecido en los Convenios de la OIT 95 y 100, **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador" aprobado por la LEY 319 DE 1996, Artículos 10, 21, 143 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, y a la Normatividad contenida en las VERSIONES 4,5 y 6 EXPEDIDAS POR LA DIRECCION DE RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO (Versión 4); LA VICEPRESIDENCIA DE TALENTO HUMANO UNIDAD DE COMPENSACION Y GESTION DE CARGOS (Versiones 5 y 6), EN RAZÓN A LA APROBACION EFECTUADA POR PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DE ECOPETROL S.A., A TRAVÉS DEL ACTA No.075 DEL 5 DE OCTUBRE DE 2.007; Y EN SUBSIDIO LA NIVELACIÓN SALARIAL.-** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

3-) Después de agotarse el debate probatorio, el Despacho del Señor Juez 16 Laboral del Circuito de Bogotá, el 28 de Agosto de 2.015, profirió sentencia de Primera Instancia, a través de la cual declaró la **"INEFICACIA"** de los convenios suscritos entre mi representada y la Empresa Colombiana de Petróleos S.A., **"Ecopetrol S.A."**, donde se le había restado el carácter salarial al denominado **"ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL"**, se ordenó Reliquidar las prestaciones sociales, indexándose, y Reliquidando la Pensión de Jubilación convencional de **Victoria Patricia Villamarin Rodríguez** a partir del 30 de junio de 2.010 y a futuro con sus reajustes.

4-) El **Ad-quo**, dentro de sus Consideraciones, abordó el estudio del **Artículo 128 del C.S.T.** y la S.S., trajo como soporte jurisprudencial las **Sentencias de la Honorable Corte Constitucional C-521 de 1.995** por medio de la cual se declaró su Constitucionalidad, y la **Sentencia C-710 de 1.996**, al definir la exequibilidad completa del Artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, en el mismo sentido invocó, la Jurisprudencia reiterada del máximo órgano de la justicia ordinaria Laboral nacional, aplicable al caso

concreto, **Sentencias** bajo el **Radicado 30547 del 27 de enero de 2.009,** con ponencia del Doctor FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ; **Sentencia Radicado 5481, del 12 de febrero de 2.003** con ponencia del Doctor HUGO SUESCUN PUJOIS; **Sentencia del 13 de junio de 2.012, Radicado 39475,** con ponencia del Doctor CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE, de todas las cuales se puede extraer:

a-) La definición de lo que es “**factor salarial**” corresponde a la forma como se desarrolla el vínculo laboral, y **no a la existencia de un texto legal o convencional que lo consagra o excluya.** - (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

b-) El Juez laboral **debe analizar las circunstancias propias del caso.** (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

c-) El Artículo 128 se limita a establecer que no constituye salario, y señala algunos ejemplos de esos conceptos.

d-) Los convenios entre empleador y trabajador, **no pueden desnaturalizar la noción de salario, por el hecho de su pacto.**- (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

e-) Los pactos de DESALARIZACIÓN no pueden interpretarse de tal forma que **implique el total arbitrio de las partes para negarle la condición de salario a las retribuciones que por ley la tienen.**- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

f-) **Ni siquiera al legislador le está permitido disponer que un pago que retribuye la actividad del trabajador ya no sea salario.** (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

g-) No puede lógicamente hacerse, **ni por quienes celebran un convenio individual o colectivo de trabajo, es disponer que aquello que por su esencia es salario, deje de serlo.**- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

h-) De acuerdo con los principios Constitucionales y aún de derecho Internacional, **respecto del derecho del trabajo, en el prima la realidad sobre las formas dispuestas por los**

sujetos de la relación de labor, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte.-

5-) En el Fallo de primera instancia, el Ad-quo, tuvo en cuenta para declaratoria de INEFICACIA de los pactos adoptados por Ecopetrol y la Empleada, qué:

a-) La “Política de Compensación” vino renovándose como dan cuenta LAS VERSIONES 5 Y 6 EXPEDIDAS EN OCTUBRE DEL 2008 Y FEBRERO DEL 2009 ASÍ COMO LA DEL 2007 FOLIO 168 AL 195, por su parte el ACTA DE JUNTA DIRECTIVA MENCIONADA VISIBLE EN LAS PÁGINAS 196 A 202 y el estudio de la entidad privada HAY GROUP con Fundamento en el cual se basó la “POLÍTICA DE COMPENSACIÓN” en el año 2007 y que DIO EL DERROTERO DE CRITERIOS PARA EFECTUAR LA DEL 2008 Y DEL 2009 SE PUEDE APRECIAR A FOLIOS 203 A 221. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

b-) Es fundamental tener en cuenta que la filosofía de la “POLÍTICA DE COMPENSACIÓN” para los ingresos de los funcionarios implementada por Ecopetrol desde el año 2007, tiene unos fundamentos claros y precisos que según EL TEXTO MISMO DEL ACTA 075 DEL 5 DE OCTUBRE DE 2007 DE JUNTA DIRECTIVA y CONFORME AL ESTUDIO tratado, en el cual se basó FOLIO 198 y como ASÍ “LO HA ACEPTADO” LA “ENTIDAD DEMANDADA” EN LA “CONTESTACIÓN”, TUVIERON QUE VER CON LA COMPETIVIDAD DE LA EMPRESA A NIVEL NACIONAL Y AÚN EN EL EXTRANJERO CON EL OBJETIVO DE RETENER EL PERSONAL ESPECIALIZADO Y CON EXPERIENCIA EN EL SECTOR PETROLERO DE MODO QUE NO EMIGRARAN A OTRAS COMPAÑÍAS y así mismo con la pretensión de reclutar capital humano de manera que fuese atractiva la opción de prestar servicios para la Demandada y que se escogiera a esta y no a otras entidades del sector nacional y del resto del orbe y además se hace alusión expresa a la Diversidad de regímenes salariales y prestaciones que conviven en la empresa como también se alude al caso de los potenciales jubilables al 31 de julio de 2010. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

c-) LA JUNTA DIRECTIVA APROBÓ POR ACTA 075 DE 5 DE OCTUBRE DE 2007 LOS “LINEAMIENTOS GENERALES” DE LA “NUEVA POLÍTICA DE COMPENSACION” y para lo cual FACULTO al COMITÉ DE COMPENSACIONES DE LA JUNTA Y AL PRESIDENTE DE LA SOCIEDAD para HACER LOS AJUSTES que resultaran necesarios en materia de COMPENSACIÓN y beneficios, como se PLASMA en el CUERPO DEL ACTA QUE ES VISIBLE A FOLIO 199 AL 201. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

d-) Del estudio del CONCEPTO “ESTIMULO AL AHORRO ECONÓMICO MENSUAL” EL JUZGADO APRECIA QUE EN CUANTO A LA NATURALEZA DE AHORRO SOLO SE ASEMEJA EN QUE SE EFECTUABAN LAS CONSIGNACIONES DE TALES SUMAS A UN FONDO VOLUNTARIO DE PENSIONES ELEGIDO POR LA DEMANDANTE, ES DECIR QUE NO ERA ENTREGADO A ELLA DIRECTAMENTE. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

e-) PERO EN VERDAD NO PUEDE PREDICARSE MATERIALMENTE QUE HUBIESE CONSTITUIDO UN AHORRO, PUES ENTIENDE EL JUZGADO QUE EL AHORRO COMO VOLUNTAD DEL TRABAJADOR DEBE PARTIR DE SU PROPIA INICIATIVA QUIEN RESUELVE DESTINAR PARTE DE SU REMUNERACIÓN O INGRESOS PRECISAMENTE PARA ACUMULAR UN CAPITAL Y UN ESTIMULO AL AHORRO, CONSISTIRÍA EN ADOPTAR OTRAS MEDIDAS DISTINTAS COMO POR EJEMPLO QUE EL EMPLEADOR APORTARA ALGO ADICIONAL A LO QUE EL PRESTADOR DEL SERVICIO AHORRA O SIMILARES PERO ESO NO ES. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

f-) BASTA CON OBSERVAR, sobre este aspecto QUE LA PORCIÓN DEL LLAMADO “ESTIMULO AL AHORRO” CONSTITUÍA UN PORCENTAJE MUY ALTO, EN LO REMUNERADO EN RELACIÓN CON EL SALARIO BÁSICO, SI SE MIRA ESTE PUNTO, DESDE SEPTIEMBRE DE 2008 y hasta que termino la relación laboral CORRESPONDÍA A MÁS DE LA MITAD DE LA SUMATORIA DE AMBOS CONCEPTOS.- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

g-) Los salarios básicos certificados por Ecopetrol para el caso de la Demandante, Folio 560 muestra que del 16 de Marzo al 30 de junio de 2007 correspondía a \$5.222.000 pesos del 1 de julio de 2007 al 30 de junio de 2008 \$5.563.000 del 1 de Julio de 2008 al 30 de junio de 2009 básico de \$ 5.946.000 ahora bien a Diciembre de 2009 el salario era de \$6.230.000 y para julio de 2010 correspondía a \$6.432.475 pesos (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

h-) Como lo CERTIFICA LA DEMANDADA, en escrito presentado en este proceso a folio 623 y 624 allí también certifica, cuál era el monto del estímulo al ahorro económico mensual para la Demandante, así para Diciembre de 2007 **\$1.752.700 pesos**, Diciembre de 2008 **\$6.235.900 pesos** Diciembre de 2009 **\$6.508.700 pesos** e igual suma a julio de 2010. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

i-) El llamado “ESTIMULO AL AHORRO”, entonces, NO ERA UNA PARTE DE LA REMUNERACIÓN QUE CONSIGNARA EL TRABAJADOR EN UN FONDO, PARA QUE SOBRE ELLA LA EMPRESA HICIESE OTRO APOORTE O COSA SIMILAR, sino que simplemente se trataba de que sobre ese cálculo global de ingreso, que de acuerdo a los estudios en los cuales se basó la “POLÍTICA DE COMPENSACIÓN”, debía SER LA REMUNERACIÓN PARA EL NIVEL Y CALIDADES DEL RANGO DE LA DEMANDANTE, SE FRACCIONO UNA PARTE MUY SIGNIFICATIVA QUE COMO SE VE PARA EL 2008 Y 2009 ERA DEMÁS DE LA

MITAD DE LA SUMATORIA CON EL SALARIO BÁSICO Y PARA EL 2007 CONSTITUÍA UN PORCENTAJE MUY SIGNIFICATIVO, POR INICIATIVA DE LA EMPRESA Y A CONDICIÓN DE OTORGAR ESE PAGO FUE QUE SE CONVINIERON CLAUSULAS AL CONTRATO DE TRABAJO, EN EL AÑO 2007 2008 Y 2009, para EXCLUIRLO DE CONNOTACIÓN SALARIAL AMPARÁNDOSE EN EL ARTICULO 128 CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

j-) Se demostró llanamente, que la Demandada implemento una POLÍTICA FINANCIERA Y DE COSTOS de acuerdo con la CIRCUNSTANCIAS SALARIALES Y PRESTACIONALES DE CADA SERVIDOR, dividiéndolos en grupos, según sus particularidades, de manera tal que aunque globalmente recibiera por todo concepto de unas sumas similares, alguno como en el caso de la DEMANDANTE UN PORCENTAJE, MUY ALTO DE SU INGRESO SE LE DIO LA CONNOTACIÓN NO SALARIAL para que claro, ESTA DEJARA DE GENERAR UN IMPACTO ECONÓMICO A LA HORA de LIQUIDAR LAS DISTINTAS PRESTACIONES, como el de la Señora VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN, se aproximaba su fecha pensional.- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

k-) Lo visto, no se ajusta realmente a la materialidad de ese pago, AQUELLOS QUE PUEDEN SER EXCLUIDOS COMO SALARIO, POR LAS PARTES CONFORME AL MENCIONADO ARTÍCULO, y es que EL ESTUDIO BASE DE LA “POLÍTICA DE COMPENSACIÓN”, TRATABA DEL PAGO QUE RESULTABA COMPETITIVO A NIVEL DEL SECTOR PETROLERO, ES DECIR UN CÁLCULO SUGERIDO EN COMPARACIÓN CON OTRAS ENTIDADES DE LA NACIÓN Y EXTRANJERAS QUE NO PUEDE SER ENTENDIDO SI NO COMO LA REMUNERACIÓN POR LOS “SERVICIOS PRESTADOS” QUE SEGÚN LA NOCIÓN DEL

ARTÍCULO 127 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO CORRESPONDE A SALARIO.- (La negrilla,

las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

l-) No se ve, **como el asunto**, se acomoda a lo que permite el artículo 128 Código Sustantivo de trabajo, **pues no se trataba de unas consignaciones que se hacía al fondo de pensiones voluntarias, A TÍTULO DE MERA LIBERALIDAD EL EMPLEADOR, SINO PRECISAMENTE PARA REMUNERAR LA ACTIVIDAD TENIENDO EN CUENTA EL CARGO Y LA LABOR EN ESTE CASO DE LA DEMANDANTE.** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

ll-) **Tampoco se trataba, de un auxilio ocasional o habitual, como lo permite tal norma y la base salarial, nótese también como el artículo en mención, incluso muestra unos ejemplos, de esos emolumentos, que pueden ser válidamente excluidos como salario, y refiere TALES COMO LA ALIMENTACIÓN, HABITACIÓN O VESTUARIO, LAS PRIMAS EXTRALEGALES DE VACACIONES DE SERVICIOS O DE NAVIDAD, SUPUESTOS ESTOS QUE NO SE ACOMODAN A LAS EXCLUSIONES AL “ESTIMULO AL AHORRO ECONÓMICO MENSUAL”.** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

m-) Estos recursos que se consignaban en el fondo de pensiones voluntarias, **TAMPOCO PODRÍA PENSARSE QUE CONSTITUIRÁN UN CAPITAL DESTINADO A LA PENSIÓN DE LA DEMANDANTE**, quien como personal antiguo, la Demandada, **desde 1987, TENÍA UNA EXPECTATIVA MUY CLARA DE ACCEDER A LA PENSIÓN CONVENCIONAL**, como en efecto ocurrió a partir del 30 de julio de 2010 (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

n-) Estos **PAGOS** en favor de la trabajadora se efectuaron **EN CONTRA PRESTACIÓN DIRECTA DEL SERVICIO y ACRECENTABA SU PATRIMONIO. Es decir con carácter salarial, como en efecto se declarara, y con la condigna declaración de INEFICACIA de los pactos que le restaron ese carácter celebrados como adición al contrato de trabajo de la parte actora.**- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

6-) En audiencia del Artículo 82 del C.de P.L., del 10 de agosto de 2.016, el suscrito apoderado de la accionante, me permití solicitar al Ad-quem, previo a emitir el fallo, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

a-) De acuerdo con la documental obrante en el proceso ESPECÍFICAMENTE EL ACTA 075 DEL 5 DE OCTUBRE DEL 2007 DE LA JUNTA DIRECTIVA DE ECOPETROL y por la cual se adoptó la “NUEVA POLÍTICA DE COMPENSACIÓN” en su numeral 1 titulado en cuanto a la compensación fija página 634 del acta, folio 196 a 202.-

b-) Para comprender el termino compensación fija, SUBRAYÓ, debemos acudir indefectiblemente a las definiciones consignadas dentro de las “POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN” VERSIONES 4,5 y 6 obrantes a folios 541 a 547 y 166 a 180,181 a 185 (sic) respectivamente donde respecto al termino de compensación fija así la definió:

“corresponde a lo que común o regularmente se le reconoce al trabajador por la prestación del servicio”

c-) De igual forma en cada VERSIÓN encontraremos LO QUE SIGNIFICA EL TERMINO “COMPENSACIÓN”; EL OBJETO DE CADA VERSIÓN EN RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEMANDADA;

d-) Como el “ESTÍMULO AL AHORRO” hace parte de la ESTRUCTURA SALARIAL, ver VERSIÓN 5, PÁGINA 8, Ver VERSIÓN 6, PÁGINA 7.

e-) EI OBJETO de las VERSIONES 5 Y 6 es IDÉNTICO y SE HIZO CONSISTIR en DESARROLLAR la POLÍTICA QUE EN MATERIA DE COMPENSACIÓN FIJA SUBRAYO COMPENSACIÓN FIJA y como lo anote anteriormente ESTÁ DEFINIDA DENTRO DE CADA UNA DE LAS VERSIONES, que es LO QUE DEVENGA EL O CADA UNO DE LOS TRABAJADORES COMO CONTRAPRESTACIÓN DE SU TRABAJO, luego NO HAY QUE IR A INTERPRETACIONES O ACUDIR A OTRO TIPO DE DOCUMENTOS QUE LA PUEDAN LLEGAR A CONTENER.

f-) Como lo anotara el Ad-Quo las sumas consignadas por ESTÍMULO AL AHORRO no contenían ninguna clase de aportes por parte de la empresa como si sucedía con el plan de ahorro establecido en el acuerdo 01 del 77 donde en el numeral 4.2 en planes de ahorro estableció, que en la corporación de trabajadores de la EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS, donde ECOPETROL, aporta UNA SUMA IGUAL AL MONTO DE LOS APORTES MENSUALES DE CADA AFILIADO SEA TRABAJADOR

ACTIVO DE LA EMPRESA, EL APOORTE NO PODRÁ SER SUPERIOR AL 3 % DEL SALARIO BÁSICO, se le ha querido dar una connotación, cuando ya en **lo relativo con el estímulo al ahorro YA VIENE REGULADO Y ESTÁ ESTABLECIDO.-**

g-) En cuanto a la indemnización moratoria, se citaron las sentencias, del 2 de mayo radicado 38102, 118 la sentencia del 13 de mayo del 2008 radicación 29806 así como la sentencia del 28 de octubre del 98 radicación 10951, **en donde básicamente consigno que los pactos sobre exclusiones salariales de cualquier beneficio que por violar disposiciones legales se tornen ineficaces no pueden servir de excusa por si solos para exonerar al empleador del pago de la INDEMNIZACIÓN MORATORIA**, pretextando una firme creencia de su validez, pues **admitir lo contrario sería tanto como patrocinar estipulaciones contractuales que riñen con el ordenamiento jurídico sin ninguna consecuencia.**

h-) El **DAR AVAL POR VÍA JURISPRUDENCIAL** a que el **“ESTÍMULO AL AHORRO” NO ES SALARIO SE CONSTITUYE, SE CONFIGURA**, una **VÍA DE HECHO POR DEFECTO SUSTANTIVO, POR INDEBIDA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 128 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LAS NORMAS DE POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN RECOGIDAS EN LAS VERSIONES 5 Y 6.-**

7-) El 24 de Agosto de 2.016, se profirió **Sentencia de Segundo Grado**, por parte de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, dentro de la cual, se **REVOCO**, la sentencia proferida por el Señor **Juez 16 Laboral del Circuito de Bogotá**, para en su lugar, **ABSOLVER a ECOPETROL S.A. de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.-**

8-) El **AD- QUEM**, dentro de sus consideraciones que respaldaron la decisión adoptada, se pueden resumir en las siguientes:

a-) El Documento **POLITICA DE COMPENSACION**, permitió colegir que la razón de la misma, **fue la falta de competitividad de la empresa**, frente a los esquemas del sector privado de la industria petrolera, pues, **ante la existencia de regímenes especiales en ECOPETROL, COMO LOS DE RETROACTIVIDAD DE CESANTÍAS Y ACCESO A PENSIÓN EN RÉGIMEN DE EXCEPCIÓN A CARGO DE LA EMPRESA, NO ERA VIABLE APLICAR UN AUMENTO GENERALIZADO**, por tanto, acudió a un tratamiento diferencial pero equitativo, entre los cuatro (4) grupos poblacionales; (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

b-) El **AD-QUEM**, hizo referencia y fundó su decisión en la **Sentencia T-969 de 2.010**, de la **Corte Constitucional**, sin haberse percatado, que la referida Sentencia de manera clara, había determinado la **IMPROCEDENCIA**

DE LA ACCION DE TUTELA, PARA EL RECONOCIMIENTO Y RELIQUIDACIÓN DE LA PENSIÓN, EFECTO PARA EL CUAL CONSIGNÓ:

“2.2.1 Para esta Sala de Revisión, el asunto objeto de estudio NO PUEDE SER RESUELTO A TRAVÉS DE LA ACCIÓN DE TUTELA, pues NO ES UN MECANISMO JUDICIAL QUE – BAJO LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO – RESULTE PROCESALMENTE VIABLE. En efecto, tal y como fue indicado por la autoridad judicial de primera instancia, **tras efectuar un análisis amplio sobre la materia, los demandantes buscan obtener la reliquidación de su mesada pensional, para lo que alegan la trasgresión de su derecho fundamental a la igualdad. VIOLACIÓN QUE, POR LO DEMÁS, NO FUE DEMOSTRADA DENTRO DEL PROCESO, dado que NO APORTARON MEDIOS PROBATORIOS QUE ASÍ LO ACREDITARAN o que demostraran que el trato diferente, dado a ciertos trabajadores de la empresa, resultara discriminatorio.**

(...)”Aunado a lo anterior, Y SIN QUE ESTO SEA UNA RAZÓN PARA LA ADOPCIÓN DE UNA DECISIÓN EN ESTE CASO (...) (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

- **Significó lo anterior,** que de la referida Sentencia, **no puede colegirse la existencia de un Precedente Judicial, APLICABLE AL CASO CONCRETO,** por cuanto en el mismo Fallo, lo que se hizo fue REITERAR, lo que de antaño había prescrito el Tribunal constitucional, respecto a **“QUE LA ACCION DE TUTELA” ES IMPROCEDENTE,** en materia de **RELIQUIDACION DE PENSIONES,** y sería la justicia ordinaria, **LA COMPETENTE PARA CONOCER SOBRE EL TEMA.-** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

c-) En el **sub iudice,** la **“POLÍTICA DE COMPENSACIÓN”**, fue justificada así: ***“La “POLÍTICA DE COMPENSACIÓN” fue concebida y diseñada bajo parámetros de equidad, lo que hizo necesario considerar los diferentes grupos de colaboradores resultantes de las disímiles condiciones laborales existentes al interior de la Empresa, DERIVADAS DE LOS “REGÍMENES DE CESANTÍAS Y PENSIONES APLICABLES”, LO QUE HIZO INDISPENSABLE UN TRATAMIENTO DISTINTO, procurando así un incremento efectivo anual en el ingreso monetario, equitativo para los trabajadores, teniendo como referente el -20% de la mediana del sector petrolero”.*** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

e-) Los medios de convicción y las piezas procesales reseñados en precedencia, valorados en conjunto, permiten inferir que:

- Ante la pérdida de su talento humano por falta de competitividad frente al resto de la industria petrolera, atendiendo **MOTIVOS OBJETIVOS** plenamente justificados, ECOPETROL S.A. clasificó a sus trabajadores directivos en cuatro grupos según los beneficios que recibían (**ANTIGÜEDAD, RETROACTIVIDAD DE LAS CESANTÍAS, SU PROXIMIDAD A RECIBIR PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN RÉGIMEN DE EXCEPCIÓN**):
- Se diseñó e implementó una política de compensación para mejorar su ingreso dentro de parámetros de equidad, **APLICANDO REGÍMENES SALARIALES DIFERENTES A TRABAJADORES DE CONDICIONES IGUALMENTE DIVERSAS** y, así mantener la equivalencia económica **igualitaria**; (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)
- Que, en este sentido, para **QUIENES CONTABAN CON RETROACTIVIDAD DE CESANTÍAS Y PENSIÓN A CARGO DE LA EMPRESA**, el estímulo al ahorro **FUE EXPRESAMENTE EXCLUIDO COMO FACTOR SALARIAL, SEGÚN ACUERDO ESCRITO ENTRE LAS PARTES**. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)
- La legitimación del pacto de exclusión salarial suscrito por las partes los días 18 de diciembre de 2007 y 16 de septiembre de 2008, en relación con el beneficio denominado "**ESTÍMULO AL AHORRO**", en consecuencia, **NADA IMPONÍA A LA EMPRESA INCLUIRLO COMO UN FACTOR SALARIAL PARA LA LIQUIDACIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES DE LA ACTORA**. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

9-) Ninguna referencia hizo el AD-QUEM, respecto al "**OBJETO**" DE LA "**POLITICA DE COMPENSACION**", **SUS DEFINICIONES Y SU APLICACIÓN COMO NORMATIVA**, CONTENIDAS EN LAS **VERSIONES 4, 5 Y 6**, que recogieron la "**NUEVA POLITICA DE COMPENSACION FIJA**"(respecto de estas últimas **VERSIONES 5 y 6**), que había aprobado **LA JUNTA DIRECTIVA** de Ecopetrol, a través del **ACTA 075 DEL 5 DE OCTUBRE DE 2.007** (Folios 541 a

547 VERSIÓN 4); Folios 166 a 179 VERSIÓN 5; Folios 180 a 195 o 456 a 464 VERSIÓN 6)

10-) Contra la decisión proferida por el Ad-quem, mediante sentencia del 24 de agosto de 2.016, se formuló y sustentó el Recurso Extraordinario de Casación, invocándose como causales:

La causal primera de casación consagrada en el artículo 60 del Decreto 528 de 1964, modificado por el artículo 7° de la Ley 16 de 1969, esto es, por violar en forma indirecta y en la modalidad de aplicación indebida, de los artículos 127 (modificado por el art. 14, Ley 50 de 1990), 128 (modificado por el art. 15 Ley 50 de 1990), 1, 13, 27, 43, 65 (modificado por el art. 29 de la Ley 789 de 2002), 132, 149, 249, 260 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo; 1500, 1502, 1602, 1603 y 1618 del Código Civil; en relación con los artículos 9, 14, 15, 16, 18, 23, 55, 253 (modificado por el art. 17 del Decreto 2351 de 1965) del Código Sustantivo del Trabajo; 99 de la Ley 50 de 1990; 1° de la Ley 52 de 1975; 177 del Código Procesal Civil; 60, 61 y 145 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social y 29, 53 de la Carta Política. Los errores de hecho se originaron en la ERRÓNEA APRECIACIÓN de las siguientes pruebas:

- Notas de aviso sobre el reconocimiento del estímulo al ahorro, de fecha diciembre 18 de 2007 y septiembre 16 de 2008 (folios. 13, 14, 20, 21)
- **Documentales contentivos de la 'POLÍTICA DE COMPENSACIÓN', en su VERSIÓN 6 y anexo N°1, (folios: 446 a 448, 449 a 464, 548 a 550 (reiterados folios, 180 s.s. 458 s.s. y 541 s.s.).**
- Documentos relacionados con pagos efectuados en Skandia (folios. 130- 150)
- Interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada C.D. folios. 639.

- Versiones de los testigos Edgar Chajid Kairus, José E. Urueta, Carlos Mauricio Fuentes Cortes. C.D. fol. 639.

COMO PRUEBAS NO VALORADAS

- Cláusula adicional a contrato de trabajo, por cambio de régimen de cesantías (folios 16).

-Pagos sucesivos del básico y del "estímulo al ahorro"
folios. 22, 23, 25 a 38, 40 a 67, 69 a 78.

-Documento contentivo de certificado expedido por la demandada a la demandante, relacionado con cargo y retribución, (folios. 121, 429, 430, 560).

-Certificados expedidos por la demandada, con destinos la DIAN donde constan los pagos a la actora, (folios. 151 a 156).

-Evaluaciones a la demandante, (folios. 157 a 162).

-Texto del estudio y conclusiones de HAY GROUP (folios 203 a 206).

-Memorando interno de la demandada, fechado junio 5 de 2008 para Departamento de Aseguramiento de Tecnología y Gestión, sobre su concepto de qué esos beneficios si son salario (folios. 273 a 276).

-Documentos relacionados con valoraciones o evaluaciones hechas a la demandante (folios. 419 a 427).

-Contexto y justificación de política de compensación, (folios. 446 a 448 y 548 a 550).

-Texto Versiones 4 y 5 de Políticas de compensación folios 541 a 547 y 166 s.s.

-Comunicación de la empleadora sobre ascenso y manejo, folios 439, 440

-Anexo N° 2, folios 178-179.

-Comité Compensación, acta N° 13, diciembre 6 de 2007 (folios. 557 a 559).

-Documentos relacionados con pagos de salarios al trabajador Luis Ernesto Rojas (folios.561, 562, 569, 570, 575, 598, 599, 611, 613, 619. Valoración folios. 625 a 636.

-Folio 534, contiene C.D., audiencia febrero 16 de 2015: artículo 77, relaciona que aspectos quedaron como fijación del litigio.

-Como piezas procesales EL ESCRITO DE DEMANDA, subsanación y reforma (folios 277 a 377, 380 a 388, 482 a 491) y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA (folios 465 a 475, 500, 501).

La **DEMOSTRACION DEL REFERIDO CARGO**, se fundó, básicamente, para lo que le interesa a la presente Acción Constitucional en los siguientes aspectos:

a-) En la sentencia impugnada hay referencia citatoria de folios 449 a 464 y 548 a 550, para reiterar la causa de **LA POLÍTICA DE COMPENSACIÓN** como '**LA FALTA DE COMPETITIVIDAD**'; lo cual corresponde a la razón o motivo para eliminar la desventaja remunerativa de los servidores de ECOPETROL frente a la industria privada, **PERO EL ERROR DEL TRIBUNAL APARECE AL NO HABER VISTO EN SU TOTALIDAD LO QUE EN REALIDAD ENSEÑAN ESTAS DOCUMENTALES**, como pasa a verificarse: documental titulada "**POLÍTICA DE COMPENSACIÓN- VERSIÓN 6**", febrero de 2009", **se indicó que el OBJETO de la misma CONSISTÍA en "DESARROLLAR LA POLÍTICA QUE EN MATERIA DE "COMPENSACIÓN FIJA" ESTABLECIÓ LA JUNTA DIRECTIVA...** y fijar los lineamientos para su administración... "(folios. 452 (459) vuelto, reiterado folios 169)

b) En la misma política la empresa definió como "ACCIÓN SALARIAL' MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES SALARIALES DEL TRABAJADOR"; consagro como concepto de "COMPENSACIÓN" toda retribución que recibe el trabajador directa o indirectamente en desarrollo de la relación laboral" (folios. 452 vto.), es decir se concibió la política de compensación y fue diseñada bajo supuestos parámetros de equidad, donde se estableció que las ACCIONES SALARIALES modificaban los salarios de los trabajadores en general, de los conceptos que recibiesen directa o indirectamente en la relación laboral, para ello consideró los diferentes grupos de trabajadores resultantes de las circunstancias variables laborales existentes, derivados de los regímenes de cesantías y pensiones, pero en la práctica se soportó en esas condiciones para dispensar un tratamiento diferencial; se afirma lo anterior, porque para ese incremento del ingreso monetario de los trabajadores, lo realizó mediante unas "ACCIONES SALARIALES" que la misma política definió como "MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES SALARIALES DEL TRABAJADOR" (PUNTOS CON IGUAL REGULACIÓN EN LAS VERSIONES 4 Y 5<NO APRECIADAS>, capítulo de GLOSARIO, folios. 541, 169).

C-) Las anteriores conclusiones se encuentran CORROBORADAS CON LA ACEPTACIÓN DE LA DEMANDADA AL CONTESTAR EL LIBELO DEMANDATORIO, la subsanación de la misma y sus respuestas (folios 277 a 377, 380 a 388, 465 a 475, 482 a 491, 500, 501). Esto sin lugar a dudas, pone de manifiesto que la política de compensación fue creada <con el fin de nivelar los salarios> de los trabajadores a través de acciones salariales que buscaban un incremento efectivo anual en el ingreso monetario de los trabajadores <para atraer y retener talento humano>, por lo que estos

elementos de juicio acreditan fehacientemente, que en verdad era un pago salarial por retribución de los servicios prestados, por lo cual erró ostensiblemente el ad- quem en su valoración, **por no ver lo que en realidad enseñan dichos documentos.**

d-) Qué debe entenderse por ingreso monetario dentro de esta política de compensación: En la versión 4 (folios. 541 s.s.), se dijo que el ingreso monetario dentro de esa política, incluía doce enunciados, ya en las **versiones 5 y 6** (folios. , **166s.s. y 458s.s.**), se mantuvieron los mismos conceptos y se adicionó **'Estímulo al ahorro'**; significando que el **<estímulo al ahorro de manera clara si hace parte de la estructura salarial>**; pero el Tribunal de **manera ligera y errada valoró equivocadamente el contenido de la versión 6 y omitió sopesar las versiones 4 y 5; --de haber visto lo que ellas en realidad contenían--**, **sin lugar a dudas hubiese arribado a la ineludible conclusión que ese estímulo al ahorro si tiene rango salarial**, y que se creó precisamente para nivelar los salarios de los trabajadores a través de **"ACCIONES SALARIALES"** **que implicaban una modificación de las condiciones salariales de los trabajadores, pero que en la vida laboral se presentaron bajo el disfraz de un 'Estímulo al Ahorro económico mensual'**, de lo que realmente era un salario del personal próximo a jubilarse, **desafortunadamente pese a esta claridad el ad quem concluyó erradamente 'que ese estímulo al ahorro no tenía carácter salarial'**, porque de acuerdo a los beneficios recibidos **'no era viable aplicar un aumento generalizado.'**

f-) Los efectos de la promoción: dentro del contenido de la política de compensación, en todas las versiones 4, 5, y 6 (folios. 541 s.s., 166 s.s. y 458 s.s.), se define en el punto 3. GLOSARIO: **(PROMOCIÓN: Cambio de cargo actual a un nivel superior en la estructura salarial/, previo proceso de selección o ajuste de la persona al cargo y existencia de la vacante'**{Subrayado fuera de texto). Pero a la demandante mediante **folios 439 y 440 , el 24 de junio de 2008 se le anunció promoción de su cargo, así: "** **Ha aprobado su asignación al cargo de Líder Grupo de Exploración Nacional (ID 32007488), a partir del 1º de Junio de 2008, y adicionalmente un estímulo al ahorro económico mensual a través de aportes voluntarios a la Sociedad Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) que usted elija por una suma**

de \$5.300.600mi/, que será variable y condicionado en función, entre otras, de la política de compensación vigente que usted conoce.....” (subrayado fuera de texto

g-) Ante esta realidad, sin duda se dio en la vida laboral de la demandante un cambio a mejor cargo o ascenso que obedeció al cumplimiento de unos requisitos de selección aprobados por la trabajadora demandante,

lo que significó igualmente un nivel superior salarial, que a la postre la demandada de manera unilateral tradujo e impuso como '**Estímulo al ahorro**', ordenando en la cláusula allí impuesta que ese reconocimiento originado en su esfuerzo, su recompensa salarial <no tenía tal connotación>.

h-) Entonces igualmente, en este aspecto erró el juez de apelación, porque de haber valorado estas documentales hubiese advertido la existencia, condicionamientos y efectos de la promoción que mereció la trabajadora demandante, las consecuencias económicas y la periodicidad mensual del incentivo al ahorro muy de la mano con el ascenso en el cargo, pero su ligereza le impidió ver que la promoción y sus efectos económicos en el ingreso de la demandante obedecieron a su esfuerzo y no una dadiva, razón por la cual su mejor retribución era sin duda salario y no la denominación caprichosa atribuida e impuesta por la empleadora y allí radico sus error al haber omitido su valoración.

I-) Puntos claves y respeto en la Política de Compensación: Constituye una realidad que para hacer competitiva a ECOPETROL respecto de sus servidores, frente a la industria privada, se contrató el estudio por HAY GROUP (según lo planteado en demanda, respuesta y múltiple documental), concretamente en los folios 203 a 206 se registra el diagnóstico y propuesta de octubre 5 de 2007. **El tema fue netamente económico** y comparativo en la retribución de los servidores, en atención a los beneficios económicos y en el capítulo **CONCLUSIONES GENERALES** se concretaron como puntos '**vulnerables: RETENER EL TALENTO. ACCEDER A NUEVO TALENTO. DIFICULTA REEMPLAZO DE JUBILABLES A 31 DE JULIO DE 2010. TALENTO CON EXPERIENCIA VS. PROFESIONAL EN**

DESARROLLO', éstas se registraron como "Desventaja frente mercado nacional e internacional".

J-) Otra realidad no vista en lo que ella enseña por el Tribunal fue la '**previa validación o revisión de resultados**': que se practicó a la demandante según dan fe los folios 157 a 162 (repetidas folios 419 a 427). **La anterior validación o evaluación hecha a la trabajadora debía realizarse como soporte del ajuste al -20% de la mediana del sector petrolero en el nuevo nivel, aplicando determinada gradualidad y se precisó que en todos los casos tal promoción o ascenso se realizaría, como inicialmente se anotó con ocasión de 'Desempeño-Objetivos de resultado- Status- Concluidos.** Esta referencia deja sin

dudas que el citado pago sí tenía su origen en la prestación del servicio de la trabajadora --que era evaluada-- y como finalidad retribuir el mismo. Luego, queda sin piso la

conclusión del Tribunal cuando asentó, <so pretexto que la causa y operatividad de la política de compensación, solamente fue para efectos de competitividad, sobre el que estructuró la naturaleza no salarial del concepto del incentivo al ahorro>.

Por éstas contundentes razones el **AD QUEM no podía concluir que no tenían carácter salarial, ya que por el simple hecho de haberse consignado bajo la denominación de aportes voluntarios en la Administradora de Fondos de Pensiones Voluntarias Skandia, obedeció a órdenes o condiciones del empleador impartidas en documentos de folios 13, 14, 20, 21, 439 y 440.** (La negrilla, las mayúsculas y

el subrayado corresponden al suscrito)

k-) La apertura de dicha cuenta, NO FUE A INICIATIVA VOLUNTARIA DE QUERER AHORRAR LA TRABAJADORA, sino en acatamiento de lo exigido por la empleadora en las documentales atrás reseñadas, PESE A QUE LA CAUSA DE ESOS DINEROS ALLÍ DEPOSITADOS FUE EL

VÍNCULO LABORAL, LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y FUE HABITUAL, TAL COMO LO EVIDENCIAN LA APERTURA DE CUENTA Y LOS SUCESIVOS PAGOS (folios. 22, 23, 25 a 38, 40 a 67, 69 a 78), que de haberlos valorado correctamente el Tribunal hubiese advertido que demostraban realmente su pago continuo con ocasión del servicio.

Es más en los folios 151 a 156, en los certificados con destino a la DIAN para acreditar INGRESOS Y RETENCIONES para las declaraciones de renta de los años 2010, 2009, 2008, 2007, figuran tales pagos. Por estas circunstancias reales que tuvieron vida en la relación laboral, no queda duda se trataba de un pago salarial, que no quiso ver el juzgador de alzada. La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

I-) Además, en la documental contentiva de Política de Compensación- Anexo 2: Plan de Transición (folios. 178-179), la finalidad fue **"COMPETITIVIDAD Y EQUIDAD INTERNA** con los diferentes grupos poblacionales que buscan la estandarización entre los diferentes grupos, para lo cual se realizarían **'aumentos máximos equivalentes al 30% SOBRE EL SALARIO BÁSICO** por cada fase de ajuste, asegurando la ubicación en el -20% del ingreso monetario medio y se plasmaron las alternativas de tratamiento para cada uno de los cuatro grupos, **'siendo el N° 4: CON retroactividad de cesantías y CON posibilidad de pensionarse a cargo de la empresa'**, y a renglón seguido se plasmó el tratamiento; estas pautas empresariales buscaron una estandarización en los diferentes grupos y **REGULARON LOS AUMENTOS SALARIALES**, **pero obsérvese que EN NINGUNA PARTE RESTARON CARÁCTER SALARIAL AL MANEJO DEL GRUPO N°4 NI DE NINGUNO DE LOS OTROS**, por el contrario propugnó por **'Equidad hasta la jubilación'**, por lo tanto, **no queda duda del error ostensible del Tribunal** al negarle el carácter salarial al Estímulo al Ahorro, cuando asentó <que el referido estímulo al ahorro se efectuó **'ante la pérdida de talento humano por falta de competitividad frente al resto de la industria petrolera y por voluntad de la trabajadora '**>.

II-) El principio de igualdad se ve ostensiblemente quebrantado: a vía de ejemplo al comparar para 2008 a la demandante quien se desempeñó al final de su vida laboral, como **Profesional Integral y Líder Grupo de Exploración Nacional** con **LUIS ERNESTO ROJAS** -a quien igualmente se le efectuaron valoraciones visibles a folios 625 a 636 (y se le efectuaron pagos según folios. 561, 562, 569, 570, 575, 598, 599, 611, 613, 619), éste para 2007 devengó\$ 7.340.000, en tanto que la demandante VILLAMARIN R. (folios. 121,429, 430, 560) percibió \$5.563.00. **Para 2008 el primero recibió como salario \$ 10.072.00,** mientras la **demandante \$5.946.000.** Para la anualidad 2009 el **señor ROJAS percibió por salario \$10.552.000** y **la actora \$ 6.230.000.** Se corrobora esta diferenciación en el trato salarial con la confesión del representante legal de la demandada en audiencia del 21 de abril de 2015, C.D. que obra a folio 639, en las respuestas a las preguntas quinta y sexta se refirió a las documentales de folios 620 a 623 donde igualmente aparece la diferencia salarial entre la demandante como **LIDER GRUPO DE EXPLORACIÓN NACIONAL** y el señor **VICTOR ORLANDO RAMÍREZ** quien **desempeño igual cargo, pues éste para 2008 percibió como salario \$10.206.000, para 2009 recibió \$10.693.000 y para 2010 la asignación salarial de\$ 11.041.000.** Estas dos comparaciones evidencian la **diferencia abismal en la asignación básica salarial de estos dos trabajadores frente a la demandante.** La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

m-) Así las cosas el juez de alzada no observó esta realidad probatoria que a folios obra estas documentales y erradamente estimó la confesión de la demandada, de haber sopesado dichos medios de acuerdo a lo que enseñaban hubiese advertido a todas luces que pese a la igualdad de cargo, funciones y desempeño de la demandante se le retribuyó con un ingreso básico mensual salarial a todas luces inferior. pues a su otro componente Estimulo al Ahorro la empleadora impuso restarle esa naturaleza y tal proceder lo avaló

equivocadamente el juzgador al no haber visto lo que enseñaban estos documentos y su incidencia en la decisión.

n-) En cuanto a si hubo discriminación en el aspecto salarial, entre quienes estaban o no próximos a pensionarse y por el régimen retroactivo de cesantías, se observa: para quienes no estaban próximos a pensionarse efectivamente sin rodeos se les incrementó su salario, sin acudir a simular o enmascarar el beneficio citado, simplemente haciendo referencia a '**una acción salarial**', así se puede apreciar en la prueba ya comentada en literales que anteceden.

ñ-) Conciencia del obrar ilegal de la demandada: Es oportuno advertir, que la misma demandada internamente el 5 de junio de 2008, cursó memorando señalando que "El Plan General de Beneficios" Si es salario, cuando dijo: " *De igual forma,, con relación a los pagos de auxilios extralegales no constitutivos de salarios no compartimos el concepto de la Unión Temporal Sum Gemini-Geología Sistematizada, al señalar que ellos cuentan con una estructura salarial/ para todos sus empleados, que incluye un salario básico y un paquete de Auxilios Extralegales que han denominado Plan General de Beneficios (. ..). Pero si la realidad del contrato muestra que el pago de dicho Plan General de Beneficios se hace como remuneración de la prestación del servicio, ingresando al patrimonio del trabajador, como en el caso ocurre, había que concluir, que dicho pacto constituye salario, con todos sus efectos legales, máxime a nuestro criterio, que el Plan General de Beneficios pactado es habitual. (...)* Por último, es preciso señalar que estos beneficios pueden constituir practicas elusivas al sistema de seguridad social y aportes parafiscales, afectando de paso las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y que de estarse presentando implicaría dar aplicación a la Ley 789 de 200 en su artículo 5".(folios 273 a 276- subrayado fuera de texto). Este hecho incontrovertible pone de manifiesto la mala fe de la demandada, que en su visión genérica no quiso ver el juzgador de alzada, en el grado de error manifiesto.

o-) LO OBSERVADO COMO CONTENIDO REAL DE LAS ANTERIORES DOCUMENTALES, ACEPTACIÓN DE HECHOS AL CONTESTAR LA DEMANDA, confesión de la demandada al absolver interrogatorio de parte, fijación del litigio (audiencia febrero 16 de 2015) y prueba testimonial, deja sin piso la aseveración del juez de alzada al haber considerado la ausencia de naturaleza salarial del denominado 'estímulo al ahorro por la sola circunstancia de haber considerado que tales sumas obedecieron a políticas de competitividad de la empresa demandada y que al no tener condiciones salariales iguales no era necesario efectuar incrementos generalizados. La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

p-) Tribunal no vio correctamente la pluralidad de elementos probatorios, como quedo anotado en cada uno de los literales que anteceden. **En efecto, los errores de hecho endilgados saltana la vista:** porque en primer lugar si bien es cierto la causa de la nueva política salarial lo fue buscar la competitividad salarial de ECOPETROL con los servidores privados de la industria, era esa la razón y objetivo, **PERO NO DÁNDOLE A INGRESO RECIBIDO POR LA TRABAJADORA UN CARÁCTER DISTINTO A SALARIO** con la idea de evadir el pago completo de las prestaciones sociales incluida la pensión de jubilación. **La EMPRESA DEMANDADA DISCRIMINO ENTRE PERSONAL ANTIGUO y el nuevo,** por sus beneficios laborales o **EL ESTAR PRÓXIMO A “PENSIONARSE”** y **“PERTENECER AL RÉGIMEN CESANTÍAS ANTERIOR A LA LEY 50 DE 1990”** **ASÍ SE PROBÓ EN EL PROCESO** PERO EL JUEZ DE SEGUNDA INSTANCIA NO LO OBSERVO.

q-) Según los textos APROBADOS POR LA JUNTA DIRECTIVA de las **“POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN”** en sus **VERSIONES, 4, 5 y 6** propugnaron por el trato justo y equitativo hasta el momento de la pensión, **MÁS NO INSERTARON COMO**

OBJETIVO LA DIFERENCIACIÓN Y MENOS RESTAR
NATURALEZA SALARIAL A LO QUE EN REALIDAD La

negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

r-) El estudio HAY GROUP en su **objetivo y conclusiones fue claro en**
hacer ver la valía del sector de servidores antiguos y la
nivelación salarial frente a la industria petrolera, MÁS SU
RAZÓN DE SER Y CONCLUSIONES NO LO FUERON
RECOMENDAR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL, donde
en esas políticas salariales esa retribución quincenal sí retribuía el
servicio con otra denominación. La negrilla, las mayúsculas y el subrayado
corresponden al suscrito)

s-) El espíritu de motivación de propender porque fuese competitiva la
empresa en el aspecto salarial de sus servidores, se desvirtuó lo allí
concebido y aceptado, por el impacto económico al llegar a realizar un
incremento salarial generalizado, para lo cual se creó el famoso Estímulo
al Ahorro, **QUE PESE A TENER COMO CAUSA EL**
TRABAJO, Y QUE LA DEMANDADA ACEPTO COMO
RECONOCIDO EN ESE PAQUETE REMUNERATIVO, A
LA POSTRE SE SUSTRAJO DE SUS CONNOTACIONES
Y EFECTOS SALARIALES QUE EL AD-QUEM O NO
ANALIZO O LAS ANALIZO SUPERFICIALMENTE Y AHÍ
RADICARON LOS ERRORES OSTENSIBLES DE
HECHO. La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al
suscrito)

Respecto del CARGO SEGUNDO:

La Sentencia de segunda Instancia, se recurrió en Casación, con fundamento
en la **causal primera consagrada en el artículo 60 del Decreto 528 de 1964,**
modificado por el artículo 7° de la Ley 16 de 1969, esto es, POR VIOLAR

EN FORMA DIRECTA y en la MODALIDAD DE INTERPRETACIÓN ERRÓNEA de los artículos 127 (modificado por el art. 14, Ley 50 de 1990), 128 (modificado por el art. 15 Ley 50 de 1990), 132, 43, 27, 13, 1º del Código Sustantivo del Trabajo; 1500, 1502, 1602, 1603 y 1618 del Código Civil; lo que llevó a la infracción directa de los artículos 9, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 55, 57, 59, 65 (modificado por el art. 29 de la Ley 789 de 2002); 149, 186, 189 (modificado por el art. 14 del Decreto 2351 de 1965, artículo 20 Ley 1429/2010), 192 (modificado por el art. 8º D. 617/54), 249, 253 (modificado por el art. 17 del Decreto 2351 de 1965), 260, 306 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 99 de la Ley 50 de 1990; 1º de la Ley 52 de 1975; 1º y 4 del Decreto 116 de 1976; en relación con los artículos 29, 53 de la Carta Política. La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

El cargo se demostró así:

El Tribunal entendió que el problema a resolver, era el determinar si el **'Incentivo al Ahorro reconocido era o no un factor salarial'**, para ello, desde el punto de vista jurídico para negarle su naturaleza salarial, señaló:

1) Que el marco normativo para tal definición, debía hacerlo a la luz de los artículos 128 del C.S.T. modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990, artículo 127 del C.S.T., subrogado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, y rememoró los criterios jurisprudenciales que enunció;

2) Para adoptar la decisión inserto apartes de estos preceptos legales, para asentar que " *... no admite mayor discusión que los pactos de exclusión salarial previstos por el último de los preceptos reseñados, facultan a las partes para restar tal carácter a algunas sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador o, a beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente(...)*siempre y cuando hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario (..), sin que pueda admitirse estipulación, frente a aquellos conceptos que en forma categórica el artículo 127 ejusdem, califica como remunerativos'!

3) Asentó que según de lo invocado jurídicamente, "...se sigue, la legitimación del pacto de exclusión salarial suscrito por las partes los días 18 de diciembre de 2007 y 16 de septiembre de 2008":

La sentencia impugnada pese a registrar los anteriores raciocinios, LE RESTO TODA CONNOTACIÓN SALARIAL AL ESTÍMULO AL AHORRO CONSECUTIVO Y PERMANENTE QUE CON OCASIÓN DEL SERVICIO Y FINALIDAD RETRIBUTIVA LE CONSIGNABA ECOPETROL S.A. mes a mes

como aportes voluntarios en la AFP SKANDIA a VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN RODRÍGUEZ, y otorgó pleno valor a la imposición de las ordenes de ECOPETROL en las comunicaciones de 18 de diciembre de 2007 y 16 de septiembre de 2008, por lo cual concluyó que tales sumas no debería tomarse en cuenta en la liquidación de prestaciones sociales. El entendimiento del ad quem, fue a todas luces equivocado, pues se apartó del verdadero entendimiento de los preceptos sustantivos que invocó, al igual que de la jurisprudencia citada, por las siguientes razones: La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

1.- En efecto, en la argumentación del Tribunal, en su raciocinio aceptó las exigencias del art. 127 del C.S.T., sobre las características de periodicidad, regularidad y finalidad de los reconocimientos económicos, para otorgar naturaleza salarial a un reconocimiento laboral, pero curiosamente al abordar el tema de la controversia, en su entendimiento prevaleció el aspecto formal del pacto de exclusión salarial de las partes (dispuesto por la empleadora en sus dos comunicaciones) y le restó la trascendencia vital de tratarse del pago sucesivo y periódico como retribución del servicio del 'estímulo al ahorro mensual'. El artículo 127 del C.S.T.(subrogado por el art. 14 de la Ley 50 de 1990)., señala " **que es salario**", al consagrar: *"Constituye salario no sólo la remuneración fija o variable, sino **todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas sobresueldos, bonificaciones habituales,**"*: Este texto, confrontado con el raciocinio del juez de apelación, sin lugar a dudas conduce a la evidencia de su equivocado entendimiento, porque consciente el juzgador de que la causa del llamado **"incentivo al ahorro"**, fue la prestación del servicio del señor VILLAMARIN RODRÍGUEZ, que al pagarle ese guarismo de manera **'sucesiva, habitual y que retribuía el trabajo'**, ello de manera permanente, ha debido considerarlo SALARIO; pero, equivocadamente el juez de segunda instancia, le restó tal naturaleza adoptando la denominación atribuida por la empleadora en sus **'políticas de compensación salarial empresariales'**, cuando sabido es que el cambio de denominación no le resta la naturaleza propia de retribución salarial, error garrafal, porque el hecho de que la empleadora le atribuya nombre diferente no le resta su naturaleza salarial, ni lo excluye como elemento propio dentro del contrato de trabajo; porque de aceptarlo sería la manera más fácil de abrir una gran puerta, para que bastara el cambio de denominación del concepto de salario, para desvirtuar su naturaleza y vulnerar así los derechos propios del trabajo.

2.- Ahora bien, el artículo 23 del C.S.T. al enumerar los elementos del contrato de trabajo, enuncia la actividad personal del trabajador, la continuada dependencia y el salario como retribución de los servicios; al ser el salario la compensación al servicio prestado, entonces, si el mismo Tribunal aceptó el

pago "**del incentivo al ahorro, de manera sucesiva y continua**", sin lugar a dudas se estaba frente a un real salario, que la empleadora le cambio de nombre y para legitimar esa acción y blindarse de futuros reclamos acudió a obtener la aceptación de la trabajadora, lo cual a todas luces no fue correcto y el legislador proscribire tales prácticas, al tener como objetivo el derecho del trabajo '**la justicia, coordinación económica y equilibrio social**' (art. 1º C.S.T.); al brindarle '**protección especial al trabajo**' (art. 9º), al establecer que el estatuto sustantivo laboral es el '**el mínimo y por tanto no producen efecto alguno las estipulaciones que las afecten**' (art. 13 C.S.T.), el carácter de orden público e irrenunciabilidad de '**las disposiciones que regulan el trabajo humano**' (art. 13 C.S.T.); pero, esta tutela reiterada del legislador la violentó el ad quem en su sentencia, al darle un entendimiento equivocado al concepto de salario (art. 127 del C.S.T.- subrogado art. 14 de la Ley 50 de 1990), porque frente a esta múltiple protección legal brindada al salario, el juzgador en su criterio optó por darle prevalencia a las políticas de compensación salarial creadas por la empleadora y dispensarle entendimiento equivocado a la presunción de la relación laboral en lo relacionado con su elemento esencial la remuneración y ahí estuvo su error.

3.- Ahora bien, la sentencia impugnada considero en uno de sus argumentos que el '**incentivo al ahorro mensual**', no tenía carácter salarial '**por la legitimación del pacto de exclusión salarial suscrito por las partes los días 18 de diciembre de 2007 y 16 de septiembre de 2008**', es decir abordó el tema de la autonomía de la voluntad, principio que en materia laboral, sabido es que los contratantes no se encuentran en una igualdad real, razón por la cual las expresiones de voluntad del trabajador se miran de acuerdo a las circunstancias, porque no es un secreto que en el desarrollo del vínculo laboral y aún al inició se torna la voluntad del trabajador en un simple acto de adhesión <frente a la parte fuerte que da el trabajo, ofrece una dadiva, dispone un traslado etc. y por ello se presenta la real situación de adhesión o aceptación de cláusulas y escritos provenientes del empleador que surgen en esas circunstancias de poderío, como en el caso objeto de estudio, donde fue el empleador quien elaboró dichas notas y exigió a la empleadora su aceptación como parte del contrato de trabajo, como condición para realizar el pago en el fondo de pensiones y por ello su validez queda menguada. Además, nótese que el ahorro no nació a iniciativa de la trabajadora, como expresión libre de su voluntad, ese querer acumular un capital en cada quincena en AFP-Skandia, sino que obedeció a imposición de ECOPETROL como política financiera y de costos puesta de presente en el estudio HAY GROUP, para evitar su incidencia en la liquidación de prestaciones sociales.

Al respecto desde antaño, se ha reiterado por la jurisprudencia:

"El texto del artículo 13 es una proposición jurídica inexpugnable: la ley sustantiva consagra un mínimo de prestaciones, todo pacto por debajo de

ese mínimo es nulo y carece de efectos... " (Sentencia de abril 9 de 1959 C.S.J.)

A su turno la Corte Constitucional, en la sentencia C-710 de 1996, refiriéndose a las libertades del principio salarial asumido por el juez y las partes dijo que es:

"...factor salarial, corresponde a la forma como se desarrolla el vínculo laboral, y no a la existencia de un texto legal o convencional que lo consagre o excluya como tal, pues todo aquello que recibe el trabajador como contraprestación directa de su servicio, sin importar la denominación, es salario. En esta materia, tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución, la realidad prima sobre las formalidades pactadas por los sujetos que intervienen en la relación laboral".

Pero nótese que este criterio jurisprudencial de pronunciamiento en sede de constitucionalidad sobre la materia, de obligatorio conocimiento, el **AD QUEM** lo ignora en la argumentación de su sentencia .

Así las cosas, debe precisarse que el disfraz jurídico ideado por la empresa como 'compensación salarial' constituye un serio procedimiento abusivo contra los preceptos legales que establecen el derecho al salario y a sus incidencias legales. Dar el visto bueno y avalar su 'validez' por la circunstancia de haber tácitamente aceptado la demandante con la apertura de la cuenta AFP en Skandía, por exigencia y condición de la empleadora para otorgarle esa retribución por su trabajo, **equivaldría a abrir una gran puerta con apariencia de legalidad y consagrarlo como medio idóneo para disfrazar o simular la real naturaleza jurídica y su impacto prestacional de todo pago continuo, habitual y retributivo directamente servicios.**

Señores Magistrados, en el desarrollo del vínculo laboral es casi imposible que un trabajador se negara en la práctica a recibir y a firmar una desalarización que representaba más de la mitad de sus ingresos salariales, ello, formalmente a pesar de que ella sea contraria a los principios rectores del derecho laboral, plasmados en la legislación sustantiva y en los derechos fundamentales del trabajo regulados en el artículo 53 de la Constitución Política, ostensiblemente violado por la sentencia acusada.

Por tanto, al estar diseñado por el legislador en preceptos claros y abundante desarrollo jurisprudencial puntual, los elementos del contrato de trabajo, la reiterada protección a los derechos laborales, lo que constituye salario por ser retribución constante y periódica del trabajo, la no validez de la denominación de salario con otros nombres o la suscripción adhesiva de una cláusula sobre un beneficio monetario condicionado a negarle el carácter salarial, ha de concluirse que fue entendida equivocadamente por el juzgador en la sentencia impugnada al no haber otorgado al **'incentivo al ahorro mensual la**

naturaleza salarial y por ende su incidencia en la liquidación de prestaciones sociales', lo que condujo a la violación de los preceptos enunciados en la proposición jurídica.

No sobra anotar, que la referencia a la sentencia de la Corte Suprema No.27.851 **no aplica a la presente situación por ser diferentes los supuestos fácticos**, por cuanto allí **el punto de discernir era el tema jurídico de los efectos de las "PRORROGAS" de contratos de trabajo, cuando se había acordado solamente por un año el reconocimiento del llamado "aporte de patrocinio"**. La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

4.-De otra parte, el espíritu del artículo 127 del C.S.T. con la modificación del artículo 14 dela Ley 50 de 1990, se refiere a la importancia dispensada al nexo causal entre el servicio y lo remunerado, pero ha de advertirse que en el caso objeto de estudio 'la causa y finalidad del incentivo al ahorro mensual', lo fue según la sentencia impugnada propugnar por **las políticas de compensación de Ecopetrol S.A. la competitividad y equidad interna**, pero ello no fue así, porque en la realidad se utilizó ese disfraz de finalidad loable empresarial en menguar la retribución salarial y sus efectos de un grupo de trabajadores catalogados como el cuatro; por ello, pecó el juzgador al considerar que se desnaturalizaba el salario por ' haberse efectuado por acuerdo entre las partes, y con el objetivo de lograr la competitividad salarial de los servidores de ECOPETROL con los de la industria privada', cuando la lógica enseña que se retiene el personal valioso dándole la retribución justa precisamente a esas calidades laborales. Además, con ese pensamiento del juzgador, avaló la discriminación entre quienes estaban próximos a pensionarse y los demás servidores, porque es legítimo que el empleador clasifique en grupos o niveles a sus servidores, pero lo ilegal es hacerlo para establecer diferencias salariales cuando se ejecuta igual cargo y labores, aspecto que no quiso entender correctamente el juzgador de alzada.

Se afirma lo anterior, porque el hecho de pensionarse como obligación a cargo de la demandada, no constituye legalmente justificación para crear discriminación en la retribución salarial como consecuencia de restarle naturaleza salarial a unas retribuciones denominadas 'estimulo o incentivos al ahorro'. Igual raciocino puede predicarse el considerar como punto de equilibrio o equidad el pertenecer a un régimen de cesantías vigentes por efectos de la ley en el tiempo de vinculación laboral, al usar tal situación como justificativa de la diferencia en el trato salarial, frente a los posteriores servidores. Sin lugar a dudas, dicho actuar si constituye quebranto legal en especial del artículo 143 del C.S.T. y del **Convenio 111** de la OIT, porque el trato diferencial en salario puede darse pero en base a carácter jurídico legítimo u objetivo, que no es el que se da en el sub judice.

5.- El otro soporte de la sentencia impugnada, lo fue el artículo 128 del C.S.T.(subrogado por el art. 15 de la ley 50 de 1990), que enuncia cuando algunos pagos no tienen connotación salarial, al consagrar: *"No constituyen salario las sumas que **ocasionalmente** y por mera liberalidad recibe el trabajador como **primas, bonificaciones, gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de economía solidaria, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para cumplir a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX **ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales pactados contractualmente u otorgados en forma extralegal** por el empleador cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, **tales como alimentación, habitación, o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad**".*** (Resaltado fuera de texto).

El precepto traído a colación regula el tema denominado 'pactos de desalarización o de desregularización salarial', los cuales permite el legislador dentro del marco acá indicado, **más no de manera absoluta**; en efecto, el artículo en cita establece los pagos que NO tienen rango salarial, porque en realidad no corresponden al concepto del mismo. Con ese fin, el legislador dividió el tema en referencia, así: A) por vía de ejemplo las remuneraciones que no constituían salario, entre ellas, cita: las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador; B) el dinero o especies que entrega el patrono al trabajador para que realice a cabalidad sus funciones; y C) las prestaciones sociales que se hallan reguladas en los títulos VIII y IX del C.S.T.; D) además, los pagos extralegales que se cancelen habitual u ocasionalmente y que acuerdan las partes del contrato que NO son salario (conocidas como pactos de desregularización salarial). La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

Pero, obsérvese que el legislador, dentro de esa autonomía que dispensó a los sujetos del contrato laboral, no previó que en esos pactos **'el empleador pudiese convertir o quedase facultado para quitarle la naturaleza salarial a lo que si tiene ese rango'**; porque su finalidad fue dar claridad y precisar la naturaleza de los pagos allí enunciados.

La Corte Constitucional sobre el tema objeto de análisis, registró una síntesis de pronunciamientos de constitucionalidad, de la Corte Suprema de Justicia y del convenio 95 de la OIT, en la Tutela 1029 de 2012 --posterior a la invocada en la sentencia atacada, que fue la **969 de 2010**--. En lo pertinente, se extrae lo siguiente:

Las Cortes Constitucional y Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral) han propuesto otorgar al salario un significado con fundamento en el bloque de constitucionalidad. El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo -relativo a la protección del salario-, ratificado por la Ley 54 de 1992, que en el artículo 1° señala:

"El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar"

"(...) Con sustento en lo anterior, esta Corporación ha interpretado la normatividad interna resaltando que "el legislador ha fijado el alcance de la noción de salario en el artículo 127 del C. S. T. modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, señalando que constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte: (..) Se trata, como ha reconocido la jurisprudencia de esta corporación, de lo que ingresa real y efectivamente al patrimonio del trabajador a título oneroso, como retribución periódica y habitual por la realización una actividad personal y subordinada" (Subrayado fuera de texto).

"(...)Adicionalmente, el referido principio vincula al juez laboral y a las partes del contrato de trabajo. Esta Corte ha señalado que es "factor salarial, corresponde a la forma como se desarrolla el vínculo laboral, y no a la existencia de un texto legal o convencional que lo consagre o excluya como tal, pues todo aquello que recibe el trabajador como contraprestación directa de su servicio, sin importar su denominación, es salario. En esta materia, tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución, la realidad prima sobre las formalidades pactadas por los sujetos que intervienen en la relación laboral. Por tanto, si determinado pago no es considerado salario, a pesar de que por sus características es retribución directa del servicio prestado, el juez laboral, una vez analizadas las circunstancias propias del caso, hará la declaración correspondiente" (Subrayado fuera de texto).

"La Sala resalta que en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, el juez laboral no puede dejar de analizar en el caso concreto sí un pago es o no salario por el solo hecho de que formalmente no se reconozca como tal. El juez deberá estudiar las particularidades del asunto y la finalidad de la prestación. Este proceso es ineludible, pues el funcionario jurisdiccional tiene la labor de proteger los derechos del trabajador dentro de los que se encuentra recibir una justa remuneración. ADEMÁS, EL JUEZ ORDINARIO TIENE VEDADO QUITAR EL CARÁCTER DE SALARIO A LOS PAGOS QUE GOCEN DE ESA

NATURALEZA, EN LA MEDIDA QUE ÉL NO CUENTA CON SUSTENTO DEMOCRÁTICO AL OCUPAR SU CARGO, NÍ POSEE LA POTESTAD DE DEROGAR O EXCLUIR NORMAS GENERALES DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO. Esta prohibición se refuerza en el juez, en razón de que la jurisprudencia constitucional estableció ese límite al legislador al expedir la ley. (Subrayado fuera de texto). (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

"(...)6.1.5. En suma, el salario como emanación del derecho al trabajo es una obligación del empleador y un derecho irrenunciable del trabajador. **El elemento central de dicha institución es el carácter retributivo por el servicio prestado por el empleado con independencia de su denominación.** Este núcleo no puede ser alterado por el legislador al definirlo o regularlo; tampoco por los sujetos de la relación laboral cuando convienen la remuneración, y menos por el juez laboral al decidir el asunto sometido a su competencia.(Subrayado fuera de texto)

El pacto de desregularización salarial no son absolutos. (resaltado fuera de texto) "(...)

La sentencia C-521 de 1995 estudió la constitucionalidad del segundo inciso del artículo 128, que responde a: "los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad": En esa oportunidad, la Sala Plena consideró que los extremos de la relación laboral tienen la autonomía para pactar ciertos pagos extralegales que se cancelan de forma habitual u ocasional y que no son factor salarial. **Además, reconoció que tal facultad es inherente al contrato de trabajo y cuenta con el reconocimiento de la Constitución. No obstante, advirtió que la celebración de esos acuerdos no es absoluta, toda vez que poseen límites en cuanto a su contenido. Éstos radican en que los pactos de desregularización salarial no pueden lesionar derechos fundamentales del trabajador o principios constitucionales,** verbigracia el principio de la primacía de la realidad sobre las formas".

"(...) En este sentido, la Corte Suprema de Justicia precisó que "**las partes no son enteramente libres en el momento de acordar las cláusulas de exclusión salarial previstas en el artículo 128 del CST; tales acuerdos no pueden desnaturalizar a su antojo aquellos estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario**":

Adicionalmente, ese alto tribunal ha concluido de forma reiterada y tranquila que "cuando el pago que recibe el asalariado tiene como causa inmediata el servicio que éste presta, o sea su actividad en la labor desempeñada, será salario sin que las partes puedan convenir en sentido contrario, (..). En estos casos, cualquier cláusula que las partes acuerden para restarle naturaleza

salarial a los pagos que recibe el trabajador por esos conceptos, será ineficaz"
Ante la trasgresión de los límites de los acuerdos citados, el juez laboral deberá realizar las declaraciones respectivas.

"(...) La Corte recuerda que los extremos de las relaciones laborales se encuentran vinculados a los principios constitucionales y a los derechos fundamenta/es del trabajador, porque aquellos no son enteramente libres al momento de acordar las cláusulas de exclusión salarial previstas en el artículo 128 del C.S. T. La sentencia C-521 de 1995 advirtió que los pactos de desregularización salarial son constitucionales, siempre que no vulneren derechos irrenunciables del trabajador. El artículo 53 de la Carta Política establece que la irrenunciabilidad del salario es un mínimo que el trabajador no puede ceder. Por lo tanto, la interpretación reseñada es inconstitucional, comoquiera que afecta principios superiores y no sigue el condicionamiento fijado por la Sala Plena de la Corte Constitucional en sede de control abstracto': (Subrayado fuera de texto).

Significa entonces, que el espíritu de la norma en cita, enseña qué conceptos NO SON SALARIO, precisamente por no obedecer a su esencia retributiva por la labor prestada por el trabajador en beneficio del empleador; ello sucede, porque las primas diferente de servicios, navidad, antigüedad o va o

vacacional , tienen una causa diferente o por contribuir a sufragar un mejor descanso, o el premio a un prolongado servicio, o ya por la tradición navideña que implica erogaciones mayores. El precepto en comentario igualmente excluye de connotación salarial, los pagos que no tienen como finalidad ingresar al patrimonio del trabajador sino propiciar el desarrollo de las labores encomendadas.

Así las cosas, no cabe duda de la interpretación errada del Tribunal a los preceptos que invocó como soporte de su decisión, porque si bien es cierto, existe la autonomía judicial y en ella la facultad de interpretación de la normatividad, lo expresado como soporte en la decisión atacada no es acertado y menos contiene una interpretación razonable, por estar fuera del marco de la juridicidad y de la hermenéutica aceptable, que le llevo a la interpretación errónea en los términos puntualizados en la proposición jurídica y a su incidencia en otros preceptos; dado que el denominado 'estímulo al ahorro mensual', en la realidad del desarrollo del vínculo laboral obedeció a la retribución directa del servicio prestado por la trabajadora, fue habitual y continuo, y con el simple cambio de nombre, --legalmente por mandato legal no se le sustrae la naturaleza salarial--; además no fue una gratificación ocasional, sino pretextada en la política de competitividad y equidad interna, para lo cual se discrimino a los trabajadores próximos a pensionarse como a la actora, y por ende, no es viable darle validez, 'máxime como lo asentó la Corte Constitucional esos acuerdos de desalarización no son absolutos y tienen límites al no poder lesionar los derechos fundamentales, como sería en este caso su carácter salarial e incidencia prestacional'.

6.- No sobra anotar que el juez de alzada se reveló contra el criterio jurisprudencia! de esa Alta Corporación, cuando expresó sobre el tema de los pactos de exclusión salarial, en la sentencia de octubre 5 de 2005, radicación N° 26.079:

"Es por lo anterior que el tema puntual en discusión se reduce a determinar si en perspectiva del ordenamiento jurídico existente tiene o no eficacia jurídica el acuerdo de voluntades dirigido a sustraer como pago constitutivo de salario y, por ende, a excluir del que sirve de base a la liquidación de prestaciones sociales, lo reconocido al trabajador por concepto de comisiones; pues de tal definición depende la prosperidad de los cargos.

En relación con el aludido tema debe la Sala recordar que en reiteradas oportunidades ha puntualizado, interpretando para ello lo que al efecto prevén los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los artículos 14 y 15 de la ley 50 de 1990, que carecen de eficacia los acuerdos ínter-partes que desconozcan el carácter salarial a las comisiones, hermenéutica que viene delineando desde la sentencia del 29 de enero de 1997, radicación 8426, la cual se ha mantenido, entre otras, en las de octubre 28 de 1998, radicación, 10951, diciembre 10 de 1998, radicación 11310, febrero 19, octubre 1° y noviembre 14 de 2003, radicaciones 19475, 21129 y 20914, respectivamente. Y es así como en la primera de las providencias citada se expuso:

"(..) observa la Sala, por vía de doctrina, que con arreglo al artículo 127 del C.S. del T. las comisiones pactadas entre el empresario y el trabajador son factor de salario en su integridad, sin que sea dable escindir/as en sumas que se otorgan como alojamiento y gastos de representación. Si las partes desean convenir estos últimos conceptos para que sean devengados por el empleado, lo pueden hacer en otra estipulación con las consecuencias que permite el artículo 15 de la ley 50 de 1990 (exclusión para efectos de prestaciones sociales), pero sin afectar la autonomía que revisten las comisiones, las que dada su naturaleza y previsión legal, siempre tienen una connotación salarial, por lo que un pacto en contrario sería ineficaz " (Rad 21941 - 26 abril de 2004).

"Luego, si como lo halló demostrado el propio juzgador, el pago realizado al accionan/e tenía todas las características del salario y correspondía realmente al concepto de comisiones, independientemente de la denominación que se le diera, no podía excluirse como parte del salario retributivo del servicio, porque, tal cual lo señala el recurrente, esa naturaleza salarial proviene del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, y no se le puede desconocer por lo dispuesto en el 128, puesto que él no permite restar el carácter salarial de cualquier pago al que se refieran los acuerdos celebrados por los contratantes, sino que procede sólo frente a algunos auxilios o beneficios. Pero en modo alguno puede aceptarse que esa última normatividad incluya todos los conceptos o rubros, como las comisiones, que por su origen, quedan por fuera de la posibilidad que ofrece el mencionado artículo 128, de negar la incidencia

salarial de determinados pagos en la liquidación de prestaciones sociales o de otras acreencias laborales.

De allí que no podía, sin transgredirse la ley, darle validez al pacto o escrito por medio del cual se desfiguraba la naturaleza salarial de las comisiones, porque el artículo 43 del C. S. del T. prevé la ineficacia de las estipulaciones o condiciones que sean contrarias a la ley."(Rad.22069 -27 septiembre 2004)

"Lo anterior resulta suficiente para la improsperidad de los cargos, con más veras, porque reiteradamente esta Corporación interpretando los artículos 121 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, ha sostenido, como lo puntualiza el Tribunal, "que las comisiones por expreso mandato legal son salario y por lo mismo carecen de eficacia aquellos acuerdos Inter.-partes que le desconozcan ese carácter. (Ver entre otras, sentencia del 29 de enero de 1997, expediente 8426)': sentencia de 19 de febrero de 2.003, radicación 19415.

En tal sentido se refirió esta Sala de Casación en sentencia de homologación del 18 de octubre de 2001, radicación 16874, cuando posterior a transcribir el artículo 121 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el 14 de la Ley 50 de 1990, asentó:

"Estos factores por integrar el núcleo esencial de la noción legal del salario no pueden ser alterados por las partes ni por los laudos arbitrales. De manera que los pagos en rubros tales como la propia remuneración ordinaria, los recargos por trabajo nocturno, horas extras, trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas o comisiones, no pueden ser desnaturalizados de su connotación salarial, así sea por los avenimientos de las partes, porque el legislador por constituir una retribución "directa" del servicio y por pertenecer todos ellos a la estructura fundamental del salario, les asigna de modo insustituible tal condición, a menos que sea la propia ley que permita hacer excepciones como ocurre, entre otros conceptos con las primas legales de servicio, los eventos del artículo 14 de la ley 50 de 1990 y los salarios básicos para liquidar prestaciones" (el subrayado está por fuera de texto)."(Rad. 20914 - 14 noviembre 2003-subrayado fuera de texto).

La misma Corporación reitero su criterio, en sentencia del 25 de enero de 2011, radicación N° 37.037, invocada y erradamente entendida en la sentencia atacada, cuando expresó:

"No está demás advertir lo que tiene señalado, desde antaño, esta Sala, sobre que las partes no son enteramente libres en el momento de acordar las cláusulas de exclusión salarial previstas en el artículo 128 del CST; tales acuerdos no pueden desnaturalizar a su antojo aquellos estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario. Así lo asentó esta Sala en la sentencia con radicación

30547 de 2009, que a su vez reitera lo dicho en la sentencia 27235 del 10 de julio de 2006:

"... Lo anterior indica que un elemento caracterizador del salario es que corresponda a un pago como contraprestación directa del servicio del trabajador, cuya forma o denominación puede adoptarse de diferentes formas, es decir, un salario fijo, o uno variable, o uno compuesto por una suma fija y otra variable, en dinero o en especie, así que cuando el pago que recibe el asalariado tiene como causa inmediata el servicio que éste presta, o sea su actividad en la labor desempeñada, será salario sin que las partes puedan convenir en sentido contrario, [..J En estos casos, cualquier cláusula que las partes acuerden para restarle naturaleza salarial a los pagos que recibe el trabajador por esos conceptos, será ineficaz' (Subrayas en la sentencia)

Posteriormente la misma Corte Suprema en sentencia del 1º de febrero de 2011, radicación 35.771, dijo:

' ..la Corte recuerda que, conforme a su orientación doctrinaria, al amparo de la facultad contemplada en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el 128 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes no pueden desconocer la naturaleza salarial de beneficios que, por ley, claramente tienen tal carácter. Ello traduce la ineficacia jurídica de cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no se corresponda con esa naturaleza salarial Carece, pues, de eficacia jurídica todo pacto en que se prive de la índole salarial/ a pagos que responden a una contraprestación directa del servicio, esto es, derechamente y sin torceduras, del trabajo realizado por el empleado.

Así, por ejemplo, en sentencia del 10 de diciembre de 1998, Rad 11.310, la Corte sostuvo:

·una de las disposiciones que mayor folios exhibición otorgó a las relaciones laborales la encama el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 que otorga a las partes unidas en un contrato de trabajo la facultad de determinar, que ciertos beneficios o auxilios extra legales que devengue el trabajador no se incluyan en el cómputo de liquidación de prestaciones sociales. Naturalmente ello no comporta que se permita desnaturalizar el carácter salarial de beneficios que por ley claramente tienen tal connotación, pues dicha estipulación no consagra una libertad absoluta sino limitada a los fines y eventos previstos por vía de ejemplo en la norma y a aquellos que configuren situaciones análogas".

Y, más recientemente el 13 de junio de 2012, en radicación N° 39.475, asentó:

': .. al punto que el pacto que pregonaba la censura no puede desnaturalizar la esencia salarial que tenían los auxilios de alimentación y transporte que mensualmente devengaba el trabajador en forma permanente como retribución por sus servicios, ya que, como bien lo entendió y sentenció el juez de alzada,

la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo.

Aun cuando lo expuesto es suficiente para dar al traste con la impugnación, importa recordar que el fallo de segunda instancia, al restarle valor al acuerdo entre las partes, acudió a varios de los principios superiores consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política, al señalar que esa facultad no es absoluta y halla límites en los principios constitucionales, referidos a la primacía de la realidad, irrenunciabilidad de derechos laborales, derecho a la remuneración mínima, vital, móvil y proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.

Así, en criterio de la Corte, el Colegiado profirió su sentencia no solo bajo la égida de las normas legales pertinentes (art. 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo); también, a la luz de los principios constitucionales consagrados en el artículo 53 de la Carta Superior que por disposición directa remite a su vez al Convenio 95 de la OIT aprobado mediante la Ley 54 de 1962, ratificado por el Gobierno colombiano el 7 de junio de 1963 y cuyo texto enseña:

"El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar"

Así las cosas, si el Tribunal hubiera interpretado con lógica y razonablemente los artículos 15, 27, 43, 127, 128 y 132 del Código Sustantivo del Trabajo y 15 de la Ley 50 de 1990, sin lugar a dudas habría concluido que el estímulo al ahorro económico mensual, pagado en forma continua y habitual, con ocasión del servicio prestado a la demandante, sí retribuía directamente su esfuerzo en la labor ejecutada, y por ende no podía ser objeto de un pacto de exclusión salarial, porque con ello se estaba privando injustamente a la trabajadora del legítimo derecho irrenunciable a la incidencia salarial de tales rubros en sus prestaciones sociales, vacaciones y con mayor razón en la liquidación de su pensión que ampararía su vejez. Por lo tanto, de haber interpretado correctamente el Tribunal los preceptos legales enunciados en la proposición jurídica, hubiera accedido a las pretensiones y no hubiese avalado la mala fe de la empleadora.

En conclusión el juez de alzada se equivocó en el entendimiento dado a las normas, porque el legislador lo que hizo fue dar claridad de cómo las partes dentro de su libertad, ya a nivel individual o colectivo, podrían acordar lo que era salario y excluir los reconocimientos que no tenían tal calidad; pero, en su criterio el Tribunal <mal entendió que el legislador autorizaba a las partes de manera absoluta, para que dispusiesen acuerdo en el cual aquello que por

esencia es salario, ya no tendría esa naturaleza>. Por ello, no queda duda, que la sentencia atacada incurrió en error jurídico de los preceptos sustantivos que regulan que es salario y que no tiene ese rango; error trascendente que deben reparar

11-) LA SENTENCIA DE CASACION PROFERIDA EL 14 de Abril de 2.020, POR LA CUAL LA CORTE NO CASO LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SE FUNDO EN LAS SIGUIENTES CONSIDERACIONES:

a-) “De entrada y AL MARGEN DE LO QUE MUESTRE EL CONTENIDO DE LAS PRUEBAS denunciadas por la CENSURA, se debe decir que LA CONTROVERSI PUESTA A CONSIDERACIÓN DE LA SALA CON LA MISMA DEMANDADA, YA HA SIDO RESUELTA POR ESTA CORPORACIÓN EN OTRAS OPORTUNIDADES, en donde SE HA ADOCTRINADO que, A LA LUZ DEL ARTÍCULO 128 DEL CST, LAS PARTES SÍ ESTÁN AUTORIZADAS PARA ACORDAR QUE LAS SUMAS RECIBIDAS A TÍTULO DE ESTÍMULO AL AHORRO NO TENGAN INCIDENCIA SALARIAL EN LA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES LEGALES Y EXTRALEGALES, TODA VEZ QUE SU PAGO NO SE EFECTÚA COMO CONTRAPRESTACIÓN DIRECTA DEL SERVICIO, A PESAR DE SU ENTREGA PERIÓDICA, SINO QUE SE APLICA EN RAZÓN de la “POLÍTICA DE COMPENSACIÓN SALARIAL” QUE ESTABLECIÓ ECOPETROL S. A., BASADA, ENTRE OTROS ASPECTOS, EN LA «COMPETITIVIDAD EXTERNA CON EL MERCADO LABORAL DEL SECTOR PETROLERO Y EN CRITERIOS DE EQUIDAD INTERNA», MONTOS QUE SON CANCELADOS A TRAVÉS DEL FONDO DE PENSIONES QUE EL TRABAJADOR ELIJA Y BAJO ESA ÓRBITA, NO PUEDEN CONSIDERARSE SALARIO (CSJ SL1279-2018 y CSL SL1399-2019).” (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

b-) Concluye que “De suerte que, RESULTABA VÁLIDO PARA EL EMPLEADOR EXCLUIR DICHO RUBRO DE LA BASE PARA LIQUIDAR LAS PRESTACIONES SOCIALES Y LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN, mediante una cláusula de DESALARIZACIÓN pactada con cada trabajador.” (La negrilla, las

mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

c-) En la sentencia CSJ SL1399-2019, esta Sala al resolver una controversia similar a la planteada en el sub judice contra la misma demandada, puntualizó: (Se transcribieron apartes del referido fallo)

d-) Igualmente Concluye: Acorde con lo anterior y partiendo de lo definido jurídicamente, sobre la potestad de las partes para restarle el carácter salarial a ciertos beneficios, como lo es el caso del estímulo al ahorro, LA SALA OBSERVA QUE LAS PRUEBAS DENUNCIADAS NO DAN CUENTA DE QUE EL BENEFICIO DENOMINADO ESTÍMULO AL AHORRO CORRESPONDIERA A UNA REMUNERACIÓN DIRECTA DEL SERVICIO DE LA DEMANDANTE.” Error garrafal por la ausencia de valoración y apreciación de las pruebas en especial las contenidas en las VERSIONES 4,5, Y 6 (POLITICA DE COMPENSACION) las definiciones, el objeto de las mismas (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

e-) RESULTO PARTICULARMENTE CONTRADICTORIO LO QUE A CONTINUACION SE AFIRMO LA CORTE:

1. “Los documentos de “POLÍTICA DE COMPENSACIÓN” (f.º 449 a 464 y 548 a 550, cuaderno del Juzgado), indican que SU FINALIDAD ERA LA DE DESARROLLAR LA POLÍTICA EN MATERIA DE COMPENSACIÓN FIJA señalada por la JUNTA DIRECTIVA de la convocada a juicio, ESTABLECIENDO LOS CONCEPTOS PARA SU ADMINISTRACIÓN, con criterios de competitividad y equidad interna, para lo cual era razonable efectuar una valoración de cargos, dado que, al haberse identificado varios grupos poblacionales de trabajadores con diversas condiciones laborales y pensionales, era necesario evaluarlos para determinar con criterios racionales y equitativos la correspondiente estructura de compensación a implementar.” (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

f-) Si se hubiera valorado adecuada y totalmente las pruebas aportadas al proceso tales como las VERSIONES 4, 5, Y 6, (POLITICA DE COMPENSACION), ACTA 075 DEL 5 DE OCTUBRE DE 2.007 DE LA JUNTA DIRECTIVA DE ECOPETROL S.A.) al igual que los HECHOS DE LA DEMANDA, la CONTESTACION DE DEMANDA, LOS ALEGATOS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, LOS FUNDAMENTOS QUE SE EXPUSIERON PARA PROBAR LAS CAUSALES DE CASACION, SE HUBIERA CONCLUIDO SIN NINGUNA CLASE DE DUDA, QUE LA “COMPENSANCION FIJA”, “FINALIDAD” término utilizado por LA CORTE, y “OBJETO” EMPLEADO POR LAS versiones citadas, DE LA “POLITICA DE COMPENSACION”,

conforme a la ordenanza acordada por unanimidad por parte de Junta Directiva de Ecopetrol S.A., en el **Acta 075 del 5 de Octubre de 2.007**, cuando consignó en el numeral 1., **“En cuanto a la Compensación fija”**, obrante en la **página 1634** de la foliatura interna del libro de actas, y a **folios 443 vuelta y 444** del expediente, en consonancia con su contenido literal **“GLOSARIO” “COMPENSACION FIJA: LO QUE COMÚN O REGULARMENTE SE RECONOCE AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO”; DEFINICIONES CONTENIDAS, SE REITERARA EN LAS VERSIONES, 4,5 Y 6** .- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

g-) Contiene la sentencia de la Corte, “Así, por tratarse de una política de compensación en los ingresos, que perseguía obtener equidad entre los trabajadores, mantener el talento humano y lograr la competitividad de la empresa respecto de otras del mismo sector productivo, era entendible que se realizara de acuerdo a los diversos grupos poblacionales, niveles y cargos, sin que el tener en cuenta factores, **POR SÍ SOLO, IMPLICARA QUE EL BENEFICIO RETRIBUYERA DIRECTAMENTE EL SERVICIO, YA QUE, EN VERDAD, TENÍA COMO FINALIDAD MEJORAR SUS INGRESOS EN FUNCIÓN DE UN EVENTO FUTURO RELACIONADO CON SU SITUACIÓN PENSIONAL.** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

h-) Me pregunto **¿en que pudo mejorar** A MI REPRESENTADA su SITUACION PENSIONAL?

I-) El documento sobre **CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN POLÍTICA DE COMPENSACIÓN** (f.º 446 a 448 y 548 a 550, cuaderno del Juzgado), **EL CUAL NO CONTIENE FECHA DE ELABORACIÓN**, fue suscrito por los vicepresidentes jurídico y de talento humano de la empresa. Allí se refiere a que, en los años 2006 y 2007, más de un centenar de trabajadores indispensables para el desarrollo del objeto social de Ecopetrol S. A. **habían renunciado, PORQUE OTRAS EMPRESAS DEL SECTOR PETROLERO LES OFRECÍAN MEJORES ESQUEMAS DE “COMPENSACIÓN”**. Asimismo, se indica que en razón del Acto Legislativo 01 de 2005, el régimen exceptuado en pensiones expiraría el 31 de julio de 2010, lo que avocaba a la empresa a una salida masiva de talento experimentado que pasaría a disfrutar de su pensión. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

J-) El referido documento, **SIN FECHA, SIN ESTAR DIRIJIDO A NADIE, AL CUAL SE LE DIO TOTAL VALIDEZ**, es claro en el sentido en que un centenar de trabajadores **HABIAN RENUNCIADO**, ¿por qué? La respuesta **“PORQUE OTRAS EMPRESAS DEL**

SECTOR PETROLERO LES OFRECÍAN MEJORES ESQUEMAS DE COMPENSACIÓN”, (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

k-) De otra parte, en cuanto a su valoración jurídica por quienes expidieron el **DOCUMENTO SIN FECHA**, y acudiendo a la pirámide de Kelsen, **SEGÚN CRITERIO DE LA CORTE Y EL TRIBUNAL**, tiene mayor valor jurídico, el **COMENTARIO DEJADO PLASMADO POR UNOS FUNCIONARIOS, TALES COMO UN VICEPRESIDENTE JURIDICO, Y UN VICEPRESIDENTE DE TALENTO HUMANO, VERSUS LO APROBADO POR UNANIMIDAD, POR PARTE LA PROPIA JUNTA DIRECTIVA DE ECOPETROL S.A., Y LA INSTRUCCIÓN DE DELEGAR POR ESTA, EN EL COMITÉ DE TALENTO HUMANO DE LA JUNTA Y EL PRESIDENTE DE LA COMPAÑÍA COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LA MISMA.** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

El artículo 438 del código de Comercio en lo que a la Junta Directiva de las sociedades Anónimas refiere:

“**Art. 438.-Salvo disposición estatutaria en contrario, se presumirá que la JUNTA DIRECTIVA TENDRÁ ATRIBUCIONES SUFICIENTES PARA ORDENAR QUE SE EJECUTE O CELEBRE CUALQUIER ACTO O CONTRATO COMPRENDIDO DENTRO DEL OBJETO SOCIAL Y PARA TOMAR LAS DETERMINACIONES NECESARIAS EN ORDEN A QUE LA SOCIEDAD CUMPLA SUS FINES.** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

l-) Volvemos a la terminología que siempre LA EMPRESA ADOPTO, A LO LARGO DE LAS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES, y que se dejó de APRECIAR por los ACCIONADOS, y es. ¿Qué debemos entender por “COMPENSACION”?, LA RESPUESTA. (Ver VERSIONES 4, 5 Y 6) (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

“**Compensación: TODA RETRIBUCIÓN** que recibe el trabajador **directa e indirectamente en desarrollo de la relación laboral.**” (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

II-) En el mismo sentido, **ECOPETROL** dentro de las **VERSIONES 4, 5 Y 6**, en el acápite **“5. CONDICIONES GENERALES, NUMERAL 5.1.”** **ESTABLECIO:**

“5.1 COMPENSACION

ECOPETROL S.A. EN DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL RETRIBUYE A SU PERSONAL CON UNA COMPENSACIÓN FIJA POR LA PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO.

ADICIONALMENTE Y POR MERA LIBERTAD, reconoce un PAGO en dinero SIN INCIDENCIA SALARIAL por el cumplimiento de los principales objetivos empresariales contemplado dentro del Reglamento para el Reconocimiento del Plan de BONO VARIABLE POR RESULTADOS vigente.” (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

m-) Entonces, si a pesar de existir la documental en el proceso, y a pesar de que fue objeto de pronunciamiento y ACEPTACION EXPRESA, COMO CIERTO, EN EL ESCRITO DE CONTESTACION DE LA DEMANDA, DE HABERSE INCLUIDO EN LOS ALEGATOS DE AMBAS INSTANCIAS, AL IGUAL QUE PREDICARSE, LA VALORACION ERRONEA, Y SU FALTA DE VALORACION, DE ALGUNOS DE ELLOS, NO SE COMPRENDE AHORA, COMO FUE QUE SE DESCONOCIO EN SEGUNDA INSTANCIA Y EN SEDE DE CASACION. Y MAYOR DESPROPOSITO CAUSA, CUANDO SE AFIRMO QUE: (...)“De entrada y AL MARGEN DE LO QUE MUESTRE EL CONTENIDO DE LAS PRUEBAS denunciadas por la CENSURA, (...) (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

(...) “Acorde con lo anterior y partiendo de lo definido jurídicamente, sobre la potestad de las partes para restarle el carácter salarial a ciertos

beneficios, como lo es el caso del estímulo al ahorro, LA SALA OBSERVA QUE LAS PRUEBAS DENUNCIADAS NO DAN CUENTA DE QUE EL BENEFICIO DENOMINADO ESTÍMULO AL AHORRO CORRESPONDIERA A UNA REMUNERACIÓN DIRECTA DEL SERVICIO DE LA DEMANDANTE.” (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

n-) AHORA, EN EL REFERIDO DOCUMENTO SE MENCIONÓ QUE EN LA CIRCULAR DEL MINISTERIO DE HACIENDA SE ORDENABA EVITAR EL INCREMENTO DESPROPORCIONADO EN LOS INGRESOS DEL PERSONAL PRÓXIMO A PENSIONARSE, ello se sustentó en que no era equitativo que dos años antes de jubilarse se aumentara desmesuradamente el ingreso base de liquidación de la pensión, lo cual, además de generar inequidad entre el personal próximo a jubilarse y el que no gozaba de tal beneficio, tendría incidencia financiera e inclusive repercusiones fiscales. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

ñ-) Si en gracias de discusión se aceptase la vigencia de una CIRCULAR, sin NUMERO, QUE NO FUERA ACOMPAÑADA AL PROCESO EN NINGUNA DE LAS OPORTUNIDADES PROCESALES, EL incrementar los salarios del personal próximo a pensionarse CUANDO FALTABAN dos (2) años nueve (9) meses, para la terminación de los regímenes especiales (31 de Julio de 2.010), resultaba inequitativo en un treinta por ciento (30%) DE MANERA ESCALONADA?, cuando como se comprobó con el estudio de HAY GROUP, las grandes brechas salariales existentes, con las demás compañías del sector petrolero, casi fueron de un 100%, o acaso no obstante el empobrecimiento de los trabajadores que ayudaron a forjar la compañía que es hoy en día, merecían y deberían tener la única suerte de su miseria salarial? (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

o-) En el documento SIN FECHA, se hizo alusión a una CIRCULAR, SIN NUMERO, DE FECHA 17 DE FEBRERO DE 1.999, es decir casi nueve (9) años después de haberse aprobado por unanimidad la “NUEVA POLITICA DE COMPENSACION”, A TRAVÉS DEL Acta 075 de Octubre de 2.007, y ONCE (11) AÑOS Y CINCO MESES DESPUES DEL PLAZO FIJADO EN EL ACTO LEGISLATIVO 01 DE 2.005, QUE DETERMINARA EL FIN DE LOS REGIMENES ESPECIALES EL 31 DE JULIO D3E 2.010, luego traer a colación un argumento, trasnochado, para justificar el enmascaramiento y la desobediencia, de lo aprobado por la Junta directiva en el Acta tantas veces referida, es bastante extraño, pregunto, acaso el Tribunal o la Corte verificaron su vigencia?.- ____ (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

p-) Afirmando la Corte en su fallo: “Así mismo, se estableció la estructuración de un ingreso monetario para los trabajadores, PERO EN NINGÚN MOMENTO SE DETERMINA EL CARÁCTER SALARIAL o no de los conceptos reseñados.” (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

corresponden al suscrito)

q-) Nuevamente para desvirtuar la anterior consideración de la Corte, debemos acudir NUEVAMENTE a las **VERSIONES 5 y 6** , DE LA **“POLITICA DE COMPENSACION”**, donde de manera clara, se estableció como el **“ESTIMULO AL AHORRO”** hacia parte de la **“ESTRUCTURA SALARIAL”**, VER página 6 de 15, VERSION 5, FOLIO 170, VER pagina 7 de 17 VERSION 6, FOLIO 186, DONDE de manera clara se advierte:

“Ingreso Monetario: Para efectos de la **ESTRUCTURA SALARIAL** de la que trata la PRESENTE POLÍTICA, el ingreso monetario incluye los siguientes rubros:

(...) **ESTIMULO AL AHORRO”** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

Luego afirmar, que en ningún momento se determina el CARÁCTER SALARIAL, AL ESTIMULO AL AHORRO, es un acto constitutivo de la AUSENCIA DE VALORACION PROBATORIA A CARGO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SEGUNDA INSTANCIA Y DE CASACION, LO QUE CORROBORA AÚN MÁS, LA VIA DE HECHO POR NO VALORACIÓN PROBATORIA, POR CREER QUE TODAS LAS SITUACIONES FACTICAS SON IGUALES, AL IGUAL QUE LOS ARGUMENTOS Y LOS MEDIO PROBATORIOS, DE OTRAS DEMANDAS DE CASACIÓN FORMULAS, POR PROCESOS CONTRA ECOPETROL, ES UN GRAN ERROR, QUE TERMINO SACRIFICANDO LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE MI REPRESENTADA, QUE SE RESEÑARON AL INICIO DE LA PRESENTE ACCIÓN. Así las cosas prácticamente CONFLUYEN LA GRAN MAYORIA DE CAUSALES ESPECIALES, PARA EL ATAQUE POR LA VIA DE ACCION CONSTITUCIONAL, EN CONTRA DE DECISIONES JUDICIALES, SEÑALADAS POR LA HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL.- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

r-) EXISTIÓ OTRA CONSIDERACION POR PARTE DE LA CORTE, SIMILAR A LAS ANTERIORES, QUE DIO LA BENDICION AL PACTO IMPUESTO POR LA SOCIEDAD ECOPETROL S.A. CUANDO SEÑALO:

“Que Por tanto, al surtir efectos y SER UN PACTO VÁLIDO, **NO**

CONTRADICE la **“POLÍTICA DE COMPENSACIÓN”**, **SIN QUE LOS DEMÁS DOCUMENTOS DENUNCIADOS LOGREN VARIAR LO YA EXPLICADO**, en cuanto a que **NO SE TRATA DE UNA RETRIBUCIÓN DIRECTA DEL SERVICIO**, pues la suma de dinero no era entregada a la trabajadora para remunerarla, sino que la misma era consignada en un fondo de pensiones al que pertenecía, PARA MEJORAR ASÍ SU INGRESO EN FUNCIÓN DE UN EVENTO FUTURO RELACIONADO CON SU SITUACIÓN PENSIONAL. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

s-) Con el debido respeto, me pregunto, ¿cuál fue la POLITICA DE COMPENSACION, que observaron las Accionadas? ¿La contenida en un documento SIN FECHA, denominado “CONTEXTO Y JUSTIFICACION POLITICA DE COMPENSACION” DIRIGIDO NO SE SABE A QUIEN? O ¿EL TEXTO DE LOS OTROS QUE IMPUSIERON FUERAN FIRMADOS POR MI REPRESENTADA?. LO QUE SI ESTOY SEGURO ES QUE NO REPARARON EN LO MAS MINIMO FRENTE A LO APROBADO POR LA JUNTA DIRECTIVA DE ECOPETROL EN EL ACTA 075 DE 2.007, CON FUNDAMENTO EN EL ESTUDIO DE GRUPO, Y MENOS AUN EN LA NORMATIVIDAD CONTENIDA EN LAS VERSIONES 5 Y 6 DE LA “NUEVA POLITICA DE COMPENSACION”, TAL Y COMO FUE DECLARADO CIERTO POR ECOPETROL S.A., AL MOMENTO DE DAR POR CONTESTADA LA DEMANDA, ESPECIFICAMENTE FRENTE A LOS HECHOS 26, 38 AL 43, 47, 48,49, 50, 55,AL 59, 63 AL 66, 88,89,96 AL 102, 104 AL 107, 120

En los referidos hechos, dan cuenta de la VIGENCIA de las Versiones, sus OBJETOS, DEFINICIONES, Y DEROGATORIAS EXPRESAS, LOS HECHOS obran a folios 277 a 324, junto con la subsanación de la misma obrante a folios 380 a 388 Y las CONTESTACIONES OBRAN A FOLIOS (465 A 475 y 500 y 501), CORROBORADO CON LA DEFINICION DEL LITIGIO ADOPTADO EN AUDIENCIA DEL 16 DE FEBRERO DE 2.015.- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

t-) Como se anotara anteriormente, y desvirtuando lo afirmado por la Corte, se tiene **COMPROBADO**, de manera **LAMENTABLE**, que **NO FUERON VALORADOS, NI APRECIADOS LOS ELEMENTOS PROBATRIOS, CONSIGNADOS EN EL ACTA 075 DE 2,007, COMO TAMPOCO EL CONTENIDO, Y LAS DEFINICIONES QUE DE MANERA CLARA, RECOGIERON LAS DIFERENTES VERSIONES 4,5, Y 6, QUE REGLAMENTARON LA APROBACION DADA POR PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DE ECOPETROL, EN CUANTO A LA “NUEVA POLITICA DE COMPENSACION”, Y MAS CONCRETAMENTE EL TEMA DE LA “COMPENSACION FIJA”**; FINALMENTE ME PREGUNTO ¿COMO SE MEJORA PENSIONALMENTE A LA TRABAJADORA?, ¿DONDE SE VIO REFLEJADA LA VENTAJA PENSIONAL?) Y, POR ESO MISMO, ERA VÁLIDO EXCLUIR DICHA PRERROGATIVA DE LA BASE SALARIAL PARA LIQUIDAR LAS PRESTACIONES SOCIALES, tal y como lo entendieron el Tribunal 6y la Corte?. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

u-) La manifestación de la Corte, en el sentido de que : “ECOPETROL S. A. implementó una política de compensación, consistente en que los valores cancelados como ESTÍMULO AL AHORRO constituirían FACTOR SALARIAL al momento de liquidar las prestaciones sociales y la pensión de jubilación, ÚNICAMENTE RESPECTO DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS DESPUÉS DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY 50 DE 1990, por cuanto para ellos, LA CESANTÍA ESTÁ SOMETIDA A LA LIQUIDACIÓN ANUAL Y SU PENSION ESTÁ A CARGO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL; MIENTRAS QUE PARA LOS GOBERNADOS POR EL RÉGIMEN TRADICIONAL, ESTO ES, LOS QUE INICIARON LA RELACIÓN LABORAL CON ANTERIORIDAD A DICHA NORMATIVA, LA PRESTACIÓN PENSIONAL SE ENCUENTRA A CARGO DE LA EMPRESA, LA CESANTÍA ES ACUMULATIVA Y SE CANCELA DE MANERA RETROACTIVA, tal como se puso de presente, desde el inicio del proceso, el mismo Tribunal lo establece y la censura no lo desconoce en el ataque.” (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

Tal Consideración de la Corte, es claramente la DEMOSTRACIÓN de la DISCRIMINACIÓN, que se ejerció en contra de mi representada, no por causas OBJETIVAS, sino SUBJETIVAS, en RAZON a su RÉGIMEN DE CESANTIAS Y PENSIONAL, contraviniéndose de manera flagrante EL PRECEDENTE JUDICIAL VERTICAL, erigiéndose LA CAUSAL ESPECIAL, DE VIA DE HECHO o DEFECTO SUSTANTIVO POR DESCONOCIMIENTO de precedente judicial, frente a las decisiones adoptadas por la HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL, en sentencias : Sentencia T-276/97, del tres (3) días del mes de junio de mil novecientos noventa y siete (1997), Magistrado Ponente Dr. **JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO**,

“REGIMEN DE CESANTIAS-Discriminación en aumento de salarios

No significa que mediante acción de tutela se pueda exigir, per se, un aumento salarial, pues, según lo ha reiterado esta Corporación, no es ese el objeto del artículo 86 de la Carta Política. Si en el caso concreto ha prosperado la acción, ello acontece por la violación ostensible del derecho a la igualdad de los accionantes sin que exista otro medio judicial efectivo e idóneo para hacer que ella cese de manera inmediata, como debe acontecer a la luz de la Constitución. La orden que se impartirá, en el sentido de nivelar los salarios, responde exclusivamente a la finalidad de impedir que prosiga la injustificada discriminación que el patrono ha introducido entre sus trabajadores como forma de presionar decisiones que deben ser autónomas de éstos. La protección judicial se concede en cuanto realización del principio de igualdad y no como forma de hacer efectivo un acuerdo sobre aumento de salarios. (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

Sentencia T-390/98, Magistrado Ponente Dr. FABIO MORÓN DÍAZ, treinta y uno (31) de julio de mil novecientos noventa y ocho (1.998)

La Sala Número 8 de Revisión de tutelas, integrada por los Magistrados **FABIO MORON DIAZ, VLADIMIRO NARANJO MESA y ALFREDO BELTRÁN SIERRA,**

“Ahora bien, esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.

“Eso implica que el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones”.

" (...)que **LA ÚNICA EMPLEADA QUE SIGUE ACOGIDA AL ANTERIOR RÉGIMEN DE CESANTÍAS ES LA SEÑORA MARLEN DAZA LÓPEZ, Y QUE RESPECTO DE LOS EMPLEADOS QUE LABORAN EN EL ÁREA DE MERCADEO ES ELLA QUIEN TIENE EL SALARIO BÁSICO MÁS BAJO, SIN ENCONTRARSE JUSTIFICACIÓN PARA ELLO.** La entidad demandada argumenta que dicho salario obedece a que la Línea de Misceláneos, la cual maneja la actora, presentó un crecimiento negativo de -33.83% con relación a las ventas del año de 1996, tal y como se comprueba a folio 30 del expediente. Sin embargo, el salario básico **QUE SE SEÑALA POR PARTE DE LA EMPRESA, ES INFERIOR EN EL CASO DE LA ACTORA, FRENTE AL PERCIBIDO POR LAS OTRAS ASISTENTES DE ÁREA, MÁXIME, CUANDO LA DEMANDANTE ES LA ÚNICA PERSONA QUE PERTENECE AL RÉGIMEN ANTERIOR DE CESANTÍAS.** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

Además, el que las ventas hayan disminuido en la línea de misceláneos, no puede ser justificación para establecer un salario distinto a la actora . Es claro que el resultado de las ventas incide en el porcentaje por participación en las mismas pero no en el salario básico. **SE HACE EVIDENTE POR LO TANTO, UN TRATO DISCRIMINATORIO RESPECTO DE LOS**

DEMÁS EMPLEADOS QUE CUMPLEN LA MISMA FUNCIÓN EN OTRAS LÍNEAS DE TAL EMPRESA.” (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

SENTENCIA DE UNIFICACIÓN SU-519 DE OCTUBRE 15 DE 1997, dispuso:

Ahora bien, las diferencias salariales tampoco pueden surgir de consecuencias negativas o positivas atribuidas a los trabajadores según que hagan o dejen de hacer algo, ajeno a la labor misma, que pueda ser del agrado o disgusto del patrono.

En lo relativo a la actitud del trabajador respecto a distintos regímenes laborales por cambio de legislación, en la época de transición, particularmente en la materia que ahora se debate -la libertad del trabajador privado para acogerse o no a la Ley 50 de 1990-, la Corte Constitucional ha sido enfática al afirmar:

"La disposición contenida en el numeral 2º del artículo transcrito es imperativa para quienes celebren contratos de trabajo a partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990. NO LO ES PARA QUIENES LOS TENÍAN CELEBRADOS CON ANTELACIÓN AL MOMENTO DE SU ENTRADA EN VIGOR. Estos pueden acogerse a la nueva normatividad, pero en principio y salvo el caso de que voluntaria y espontáneamente manifiesten su voluntad en contrario, lo relacionado con su auxilio de cesantía sigue gobernado para ellos por el régimen anterior, es decir, el del Código Sustantivo del Trabajo.

Se trata de una previsión del legislador en cuya virtud modifica el sistema que venía rigiendo, PERO SIN AFECTAR A LOS TRABAJADORES QUE YA TENÍAN ESTABLECIDAS SUS RELACIONES CONTRACTUALES CON ANTERIORIDAD, a menos

que ellos mismos resuelvan, por manifestación expresa, acogerse al nuevo régimen.

(...)

Es claro, entonces, que los trabajadores indicados gozan, en virtud de la misma norma legal, de la facultad de optar entre uno y otro régimen. LA NORMATIVIDAD LES GARANTIZA ESA LIBERTAD, QUE NO PUEDE SER COARTADA POR LOS PATRONOS. SU DECISIÓN EN DETERMINADO SENTIDO NO PUEDE CONVERTIRSE EN CONDICIÓN O REQUISITO PARA ACCEDER A PRERROGATIVA LABORAL ALGUNA, NI CONSTITUIR OBJETO DE TRANSACCIÓN EN EL CURSO DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS *(La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)*

Sentencia T-466/98 Referencia: Expediente T-164408, T-164410, T-164416, T-164430, T-164421, T-164427 y T-165589, Magistrado Ponente, Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA, tres (3) de septiembre de mil novecientos noventa y ocho (1998), Sala Número 9 de Revisión de tutelas, integrada por los Magistrados **VLADIMIRO NARANJO MESA. ANTONIO BARRERA CARBONELL y ALFREDO BELTRÁN SIERRA:**

“Vista la anterior cita, **es aún más protuberante el comportamiento discriminatorio que viene desarrollando la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia, cuando de manera patente hace explícito su criterio de querer favorecer a los funcionarios de su institución que optaron por el nuevo régimen de cesantías contenido en la Ley 50 de 1990, DESMEJORANDO POR OTRA PARTE A QUIENES, EN RAZÓN A SU ANTIGÜEDAD LABORAL, NO SE BENEFICIAN CON DICHO SISTEMA.** Quiso la FUAC con su Acuerdo 270 de 1997, mejorar una condición salarial y prestacional **“SUPUESTAMENTE” MENOS VENTAJOSA PARA LOS FUNCIONARIOS RECIENTEMENTE VINCULADOS A DICHA INSTITUCIÓN Y TERMINÓ POR CREAR UNA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA SUSTENTADA EN EL CAPRICHOS DE LA MISMA UNIVERSIDAD,** y no en criterios razonables y objetivos que permitieran justificar un trato diferente. El trabajador es libre para optar por el régimen que desee o por el que más le convenga a sus intereses, **pero dicha posibilidad de**

escoger no puede verse coartada por factores laborales o de otra índole. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

“ Los anteriores conceptos proferidos por esta Corporación en recientes fallos, en relación a la protección que merecen los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas y a la igualdad, son aplicables a los casos objeto de estudio, **PUES QUEDA PROBADO QUE LOS DEMANDANTES FUERON DISCRIMINADOS INJUSTIFICADAMENTE, EN ESPECIAL POR NO ENCONTRARSE ACOGIDOS A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 50 DE 1990.** Tal como se expuso en las consideraciones anteriores, ésta otorga al trabajador la plena libertad para optar por el sistema legal que más considere conveniente (Artículo 38 de la Ley 50 de 1990). (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

>Sentencia T-602/99

Magistrado Ponente Dr. CARLOS GAVIRIA DÍAZ, dieciocho (18) de agosto de mil novecientos noventa y nueve (1999), Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, compuesta por los Magistrados José Gregorio Hernández Galindo, Álvaro Tafur Galvis y Carlos Gaviria Díaz:

REGIMEN PRESTACIONAL-Discriminación salarial por acoger uno distinto al más conveniente para el empleador/**DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS**-Discriminación salarial por acoger un sistema de cesantías distinto al más conveniente para el empleador.

*>El sistema jurídico colombiano, especialmente en lo relacionado con el régimen laboral y prestacional ha sido objeto de grandes cambios normativos, lo cual ha generado variación en la relación entre empleadores y trabajadores. **En este sentido, los patronos no pueden, so pretexto de dar cumplimiento a las nuevas normas o regímenes prestacionales, dispensar un trato diferente a aquellos trabajadores que por permanecer bajo un régimen distinto al que resulta más conveniente al empleador, vean afectados o desmejorados sus salarios y prestaciones, EN FRANCO DESCONOCIMIENTO Y BURLA A SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, Y VIOLANDO DE PASO SU***

DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS.>(La negrilla las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

12-) Al interior de Ecopetrol S.A., para el año 2007, se **ESTABA PERDIENDO TALENTO HUMANO**, el cual se estaba marchando para otras compañías del sector petrolero. Frente a esta situación se dispuso por parte de Ecopetrol S.A., **establecer cuáles eran las causas del éxodo**, efecto para el cual se realizó un estudio que fue presentado a la Junta Directiva de Ecopetrol S.A., en reunión del 5 de Octubre de 2.007, el cual fue tratado en el punto 5.1.1. **“NUEVA POLITICA DE COMPENSACION”**.-

13-) El referido estudio fue elaborado y presentado por los señores **María Cristina Bautista y Carolina Tuges**, Asesoras de **Hay Group** con la colaboración de **Lucy García y Carlos Mauricio Fuentes de la Dirección de Relaciones Laborales y Desarrollo**, presentaron para consideración de la Junta Directiva, el diagnóstico de la **compensación actual** en **ECOPETROL S.A.** y **la nueva propuesta de la Política de Compensación** analizada con el Comité de Compensación de la Junta Directiva y con las observaciones y recomendaciones sugeridas en esa instancia.

14-) Las conclusiones que se mostraron a la Junta Directiva de **ECOPETROL S.A.**, respecto del diagnóstico de la actual política de compensación con respecto a la competitividad externa se hicieron consistir en:

- **“La paga fija, variable y los beneficios vigentes en la Empresa, NO SON SUFICIENTES para competir con el mercado petrolero nacional e internacional.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas corresponden al suscrito)
- Se presenta una **situación muy vulnerable para retener personal** y muy **difícil para atraer talento humano** en **niveles Gerenciales y Profesionales.** (Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)
- Existe una **alta criticidad para reemplazar potenciales jubilables a 31 de julio de 2010** con **personal que reúna la experiencia y conocimiento requeridos.** (Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)
- **La diversidad de regímenes salariales y prestacionales, limita la capacidad para incrementar** competitividad **en Compensación Fija** de manera generalizada, pues la normatividad existente exige revisar cada caso en particular.” (Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

15-) La Junta Directiva de **ECOPETROL S.A.**, a través del **ACTA 075 del 05** de Octubre de 2.007, **APROBÓ POR UNANIMIDAD** los siguientes

lineamientos generales que fundamentaron la “**NUEVA POLÍTICA DE COMPENSACIÓN**” de **ECOPETROL S.A.**, en cuanto a **COMPENSACIÓN FIJA**: (Acta obrante a folios 442 a 445 del expediente)

- ✓ “Mercado de Referencia: Petrolero
- ✓ Posición Competitiva: Mediana (Banda entre el -20% y el +10%)
(Las mayúsculas, el subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

“**1. EN CUANTO A LA COMPENSACIÓN FIJA:**”

- Aplicación progresiva y trimestral, soportada en la evaluación de desempeño con UN MÁXIMO AUMENTO DEL 30%.
- Personal con alto riesgo de desvinculación, previo ajuste persona/cargo, serán definidos en Comité de Compensación Interno.
- Movilidad horizontal: Soportado en ajuste persona/cargo y desempeño sostenido en el tiempo.
- Promoción y ascenso a cargo superior”(…)

(El subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito) (Ver Folios 443 y vuelto del expediente)

16-) La Junta Directiva de **ECOPETROL S.A.**, a través del **ACTA 075 del 05** de Octubre de 2.007, AL APROBAR LA “NUEVA POLÍTICA DE COMPENSACIÓN”, JAMAS DETERMINO, QUE LA “COMPENSACION FIJA” Y VARIABLE “NO TENDRÍAN INCIDENCIA SALARIAL”, O QUE LAS MISMAS FUERAN DISCRIMINATORIAS.- (Las mayúsculas, el subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

17-) Como quiera que el manejo de la “Nueva Política de Compensación”, de cara a los requerimientos de competitividad en materia laboral, requería celeridad, la **Junta Directiva** delegó en el Comité de Compensación de la Junta y en el presidente de la Sociedad, la facultad de efectuar los ajustes que resultaran necesarios, en materia de “COMPENSACIÓN FIJA”, variable y los beneficios. (Las mayúsculas, el subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

18-) En NINGUNO de los apartes del Acta 075 del 5 de Octubre de 2.007, la Honorable Junta Directiva de Ecopetrol S.A., APROBÓ que los incrementos que debían hacerse en materia de COMPENSACIÓN FIJA, “NO” “TUVIERAN CONNOTACIÓN SALARIAL”, y menos aún que dicha COMPENSACIÓN FIJA, no fuera tomada en cuenta para la liquidación de acreencias laborales legales o extralegales.- (Ver folios 196 a 202 o 442 a 445 del expediente Acta 075 de octubre 2008) (Las mayúsculas, el subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

19-) Con fundamento en la aprobación y la delegación efectuada por parte de la **Junta Directiva de Ecopetrol S.A.**, a través del **Acta 075 del 5 de Octubre de 2.007**, la **Vicepresidencia de Talento Humano**, junto con la **Unidad de Compensación y Gestión de Cargos**, **REGLAMENTARON Y EXPIDIERON** la nueva **"POLITICA DE COMPENSACION"**, ECP-VTH-D-001 de fecha Octubre de 2.008, **VERSIÓN 5**, la cual fue revisada por la Vicepresidente de Talento Humano de Ecopetrol S.A., Señora **MARTHA CECILIA CASTAÑO**, y **APROBADA**, por el Presidente de **ECOPETROL S.A.**, de la época Doctor **JAVIER GENARO GUTIERREZ.-** (Ver folios 166 a 179 **VERSIÓN 5**)(Las mayúsculas, el subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

20-) Dentro de la **"POLÍTICA DE COMPENSACIÓN"** ECP-VTH-D-001, recogida en la **VERSION 5**, que **REGLAMENTO LA "NUEVA POLITICA DE COMPENSACION"**, aprobada por parte de la **Junta Directiva** de Ecopetrol, en el **Acta 075 del 5 de Octubre de 2.007**, tuvo como **OBJETO**:

" 1.OBJETO
DESARROLLAR LA POLÍTICA QUE EN MATERIA DE "COMPENSACIÓN FIJA" estableció la Junta Directiva de la Sociedad y fijar los lineamientos para su administración, bajo 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 harán de Ecopetrol S.A. una empresa de clase mundial." (Ver **página 5 de 15, folio 169 del expediente "OBJETO"**) (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

21-) Significó lo anterior, que las normas contenidas en la **VERSIÓN 5**, **regularon** la **"NUEVA POLÍTICA DE COMPENSACIÓN"** que en materia de **COMPENSACION FIJA**, habían sido aprobadas por la **Junta Directiva de Ecopetrol S.A.-** (Las mayúsculas, el subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

22-) Es la misma **"POLÍTICA DE COMPENSACIÓN"** ECP-VTH-D-001, recogida en la **VERSION 5**, la que **DEFINIO** el término **"COMPENSACION FIJA"** como:

"3.GLOSARIO (...) (Ver pagina 5 de 15, Folio 169 del expediente)

COMPENSACIÓN FIJA: CORRESPONDE A LO QUE COMÚN O REGULARMENTE SE RECONOCE AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO." (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

23-) Aún antes de la **VIGENCIA** de la Política de Compensación recogida en la **VERSIÓN 5**; estuvo **VIGENTE** la **VERSION 4**, denominada **"POLITICA DE COMPENSACION"**, de Abril de 2.006; en dicha **VERSIÓN 4**, dentro del

Glosario, (Ver Página 4 de 15, folio 542 Vuelto) también se encontraba definido el término “COMPENSACION FIJA”, como:

“COMPENSACIÓN FIJA: CORRESPONDE A LO QUE COMÚN O REGULARMENTE SE RECONOCE AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

24-) Significa todo lo anterior, qué, cuando la Junta Directiva de Ecopetrol S.A. a través del acta 075 del 5 de Octubre de 2.007, Aprobó por Unanimidad, el punto “1. EN CUANTO A LA COMPENSACIÓN FIJA”, hacía referencia, a lo que de antaño tenía DEFINIDO, como toda aquella RETRIBUCIÓN QUE EL TRABAJADOR RECIBE COMÚN Y REGULARMENTE POR LA “PRESTACIÓN DEL SERVICIO”, elemento que como se verá más adelante, a pesar de estar reglamentado, definido, y aportado, al proceso como prueba documental, no sólo fue echada de menos, sino que NO FUE VALORADA, por parte de las Corporaciones Accionadas, en cada una de sus decisiones, incurriéndose de esta manera en las vías de hecho fácticas y sustantivas invocadas en la presente acción. (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

25-) La VERSIÓN 4, de la “Política de Compensación” fue DEROGADA expresamente por la VERSIÓN 5, (ver página 7 de 15, numeral 4., (Folio 171 del expediente) donde se dispuso:

4. “DOCUMENTOS DEROGADOS

Literal “D. Compensación” en “Políticas de Personal”, septiembre de 1998

Política de Compensación. ECP-DDS-D-02. Versión 01 y 02.

Política de Compensación. EPC-DLD-D-01. Versión 04.

Comunicaciones escritas, presentaciones, procedimientos, normatividad interna, tablas, guías y formatos relacionados con la COMPENSACIÓN del personal de dirección, manejo y confianza expedidos con anterioridad A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE ESTA POLÍTICA. (Lo subrayado, la negrilla y las mayúsculas corresponden al suscrito)

26-) Ahora bien la VERSIÓN 6, de Febrero de 2.009, “POLITICA DE COMPENSACIÓN”, (Ver folios 180 a 195 o 456 a 464 del expediente) también contemplo como “OBJETO”, el desarrollar la política que, en materia de “COMPENSACIÓN FIJA”, estableció la Junta Directiva; y tal y como fue definido en la Versión 5, el vocablo “COMPENSACION FIJA”, fue definido en la Versión 6, así :

“3.GLOSARIO (...) (Ver página 6 de 17, Folio 185 o folio 458 vuelto del expediente)

“COMPENSACIÓN FIJA: CORRESPONDE A LO QUE COMÚN O REGULARMENTE SE RECONOCE AL TRABAJADOR POR

LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.” (Folios **180 a 195 o 456 a 464**)
(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

27-) La **Versión 5**, de la Política de Compensación fue **DEROGADA** expresamente por la **VERSIÓN 6**, ver **páginas 7 y 8 de 17, numeral 4., (Folios 186 y 187 del expediente)** donde se dispuso:

4. “DOCUMENTOS DEROGADOS

Literal “D. Compensación” en “Políticas de Personal”, septiembre de 1998

Política de Compensación. ECP-DDS-D-02. Versión 01 y 02

Política de Compensación. EPC-DLD-D-01. Versión 04.

Política de Compensación. ECP-VTH-D-001. Versión 05.

Comunicaciones escritas, presentaciones, procedimientos, normatividad interna, tablas, guías y formatos relacionados con la compensación del personal de dirección, manejo y confianza expedidos con anterioridad a la entrada en vigencia de esta Política. (Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

28-) En las “**POLITICAS DE COMPENSACION**” recogidas en las **VERSIONES 5 Y 6**, obrantes a folios **166 a 179, y 180 a 195 o 456 a 464**, del expediente, respectivamente, de manera expresa se determinaron y definieron los vocablos **ACCION SALARIAL, COMPENSACIÓN, PROMOCION, LAS CONDICIONES GENERALES,** entre ellas **COMPENSACION, VALORACION DE CARGOS, ACCIONES SALARIALES** los elementos que constituyen la **ESTRUCTURA SALARIAL, y es así como se encuentran incorporadas:**

VERSION	VOCABLO	DEFINICION	PAGINAS	FOLIOS
5	ACCION SALARIAL	<u>ACCIÓN SALARIAL:</u> Modificación de las <u>CONDICIONES SALARIALES</u> del trabajador.	5/15	166-179
5	COMPENSACION FIJA	Corresponde a lo que común o regularmente se reconoce al trabajador <u>por la prestación del servicio</u>	5/15	166-179
5	ESTRUCTURA SALARIAL	Ingreso Monetario mínimo, medio y máximo para cada nivel a cargo definido por la Empresa.	5/15	166-179

5	ESTIMULO AL AHORRO COMO PARTE DE LA ESTRUCTURA SALARIAL	Para efectos de la <u>ESTRUCTURA SALARIAL</u> de la que trata la presente política, el ingreso monetario incluye los siguientes rubros: (...) ESTIMULO AL AHORRO”	6/15	166-179
5	PROMOCION	Cambio del cargo actual a uno de nivel superior en la estructura salarial, previo proceso de selección o ajuste de la persona al cargo y existencia de la vacante	6/15	166-179
5	COMPENSACION	<u>ECOPETROL S.A. EN DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL RETRIBUYE A SU PERSONAL CON UNA COMPENSACIÓN FIJA POR LA PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO.</u>	7/15	166-179
5	PROMOCION POR ASCENSO	<u>Por promoción o por ascenso a nómina directiva:</u> De acuerdo con los grupos poblacionales definidos se establece que para las acciones por <u>PROMOCIÓN</u> o por ascenso a nómina directiva se realizarán <u>AUMENTOS MÁXIMOS EQUIVALENTES AL 30% SOBRE SALARIO BÁSICO</u> por CADA ETAPA de ajuste, asegurando la ubicación en el -20% del ingreso monetario medio del correspondiente nivel a 1 de diciembre de 2008, así: Promociones en la carrera administrativa: <u>GRUPO 1: Incremento en SALARIO BÁSICO máximo del 30%</u> por cada etapa de ajuste <u>GRUPO 2, 3 Y 4: INCREMENTO EN SALARIO BÁSICO MÁXIMO DEL 10%</u> por una sola vez durante el plan de transición y <u>la diferencia entre ingresos monetarios</u> (objetivo/actual) se compensa con aporte a un Fondo Voluntario de Pensiones.	9/15	166-179
5	OBJETO	Desarrollar la política que en materia de <u>COMPENSACIÓN FIJA</u>	5/15	166-

		estableció la Junta Directiva de la Sociedad y fijar los lineamientos para su administración, <u>bajo criterios de competitividad frente al sector petrolero y equidad interna</u> , teniendo como propósito contar con el talento humano requerido para el logro de los retos organizacionales que harán de Ecopetrol S.A. una empresa de clase mundial.		179
6	ACCION SALARIAL	<u>ACCIÓN SALARIAL:</u> Modificación de las <u>CONDICIONES SALARIALES</u> del trabajador.	6/17	180- 195 o 456- 464
6	COMPENSACION FIJA	Corresponde a lo que común o regularmente se reconoce al trabajador <u>por la prestación del servicio</u>	6/17	180- 195 o 456- 464
6	ESTRUCTURA SALARIAL	Ingreso Monetario mínimo, medio y máximo para cada nivel a cargo definido por la Empresa.	6/17	180- 195 o 456- 464
6	ESTIMULO AL AHORRO COMO PARTE DE LA ESTRUCTURA SALARIAL	Para efectos de la <u>ESTRUCTURA SALARIAL</u> de la que trata la presente política, el ingreso monetario incluye los siguientes rubros: (...) ESTIMULO AL AHORRO”	7/17	180- 195 o 456- 464
6	PROMOCION	Cambio del cargo actual a uno de nivel superior en la estructura salarial, previo proceso de selección o ajuste de la persona al cargo y existencia de la vacante	7/17	180- 195 o 456- 464
6	COMPENSACION	<u>ECOPETROL S.A.</u> EN DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL RETRIBUYE A SU PERSONAL CON <u>UNA COMPENSACIÓN FIJA</u> POR LA <u>PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO.</u>	8/17	180- 195 o 456- 464
6	PROMOCION POR ASCENSO	<u>Por promoción o por ascenso a nómina directiva:</u> De acuerdo con los grupos poblacionales definidos se establece que para las acciones por <u>PROMOCIÓN</u> o por ascenso a nómina directiva se realizarán <u>AUMENTOS MÁXIMOS</u>	10/17	180- 195 o 456- 464

		<p>EQUIVALENTES <u>AL 30%</u> <u>SOBRE SALARIO</u> <u>BÁSICO</u> <u>por CADA</u> <u>ETAPA</u> <u>de ajuste</u>, asegurando la ubicación en el -20% del <u>ingreso monetario</u> <u>medio</u> del <u>correspondiente</u> <u>nivel a 1 de diciembre de</u> <u>2008</u>, así:</p> <p>Promociones en la carrera administrativa:</p> <p>GRUPO 1: <u>Incremento en</u> <u>SALARIO BÁSICO</u> <u>máximo del 30%</u> por cada etapa de ajuste</p> <p>GRUPO 2. 3 Y 4: <u>INCREMENTO EN</u> <u>SALARIO BÁSICO</u> <u>MÁXIMO DEL 10%</u> por una sola vez durante el plan de transición y <u>la diferencia entre ingresos</u> <u>monetarios</u> (objetivo/actual) se compensa con aporte a un Fondo Voluntario de Pensiones.</p>		
6	OBJETO	<p>Desarrollar la política que <u>EN</u> <u>MATERIA DE COMPENSACIÓN</u> <u>FIJA</u> estableció la Junta Directiva de la Sociedad y fijar los lineamientos para su administración, <u>bajo criterios de</u> <u>competitividad frente al sector</u> <u>petrolero y equidad interna</u>, teniendo como propósito contar con el talento humano requerido para el logro de los retos organizacionales que harán de Ecopetrol S.A. una empresa de clase mundial.</p>	6/17	

29-) Dentro de la **NUEVA “POLÍTICA DE COMPENSACIÓN”**, contenida en las **VERSIONES 5 y 6**, se **“PACTO”** que el **ÚNICO ingreso pagado al trabajador**, que **NO tendría INCIDENCIA SALARIAL**, fue el **BONO VARIABLE POR RESULTADOS**, y es así, como se reglamentó:

“BONO VARIABLE POR RESULTADOS: BENEFICIO NO SALARIAL que **se reconoce a un trabajador POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES** (no incluye objetivos individuales) pactados para un periodo de tiempo determinado.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito) (Folio 169, Pagina 5 de la Versión 5 y Folio 185, Pagina 6, de la Versión 6)

30-) La pregunta, que surgió en su momento y que aún se mantiene en la actualidad, es, si el **“ESTÍMULO AL AHORRO”**, **¿ES UN BENEFICIO?** y si ese beneficio **COMO LO BAUTIZARON LAS ACCIONADAS**, no tendría connotación salarial? Y SI FUERA

ASÍ, SURGE OTRA LOGICA PREGUNTA, ¿PORQUE NO SE INCORPORÓ ASI DENTRO DE LA “POLITICA DE COMPENSACION” recogidas en las VERSIONES 5 y 6, como si se plasmó con respecto al Bono Variable por Resultados?

31-) Mi representada en virtud de la referida política de compensación, fue objeto de toda clase de actos de segregación, aislamiento, exclusión, separación y discriminación en materia salarial, prestacional, y PENSIONAL, frente al grupo de demás trabajadores, directivos jóvenes de la empresa, no sujetos o beneficiarios del REGIMEN EXCEPCIONAL DE JUBILACION AL 31 DE JULIO DE 2010, y/o del AUXILIO DE CESANTIAS CON RETROACTIVIDAD, sin más consideraciones, que su calidad de PENSIONABLES Y/O BENEFICIARIOS DEL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DEL AUXILIO A LAS CESANTIAS.

32-) Los hechos de SEGREGACION, AISLAMIENTO, EXCLUSION, SEPARACION, y DISCRIMINACION, que sufrió mi poderdante, se explica de manera clara con en el siguiente cuadro:

CUADRO DEMOSTRATIVO DE LA AUSENCIA DE AUMENTO ON AJUSTE SALARIAL ACORDE CON EL ACTA DE JUNTA DIRECTIVA No. 075 DEL 5 DE OCTUBRE DE 2005			
FECHA (DEMANDANTE:		PAR:
	VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN		LUIS ERNESTO ROJAS JAIMES
	REGISTRO	99418	REGISTRO 98113
V	SALARIO BASICO		
e SEPTIEMBRE DE 2007	\$ 5.563.000		\$ 5. 646.000
r SEPTIEMBRE DE 2008	\$ 5.946.000		\$ 10.072.000
s SEPTIEMBRE DE 2009	\$ 6.230.000		\$ 10.552.000

cuadros comparativos folios 622 y 623 allegado por Ecopetrol)

33-) El salario básico que percibía mi poderdante, para el 18 de Diciembre de 2.007, fecha esta en que se le anunciara el primer ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL, fue de \$5.563.000 y su ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL, fue de \$1.752.700, lo que equivalía al 31.51% frente a su salario básico mensual.-

34-) El salario básico que percibía mi poderdante, para el 24 de Junio de 2.008, fecha esta en que se le anunciara su promoción, al nuevo cargo de LIDER GRUPO DE EXPLORACION NACIONAL, fue de \$5.563.000 y su nuevo ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL, fue \$6.235.900, lo que equivalía al 112.095% frente a su salario básico mensual.-

35-) El salario básico que percibía mi poderdante, para el 16 de Septiembre de 2.008, fecha esta en que se le anunciara un nuevo ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL, fue de \$5.946.000 y su ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL, fue de \$6.235.900, lo que equivalía al 104.87% frente a su salario básico mensual.-

36-) El salario básico mensual que percibía mi poderdante, para el 16 de Septiembre de 2.009 era de \$6.230.000 mensual y su ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL, fue de \$6.235.900, lo que equivalía al 104.87% frente a su salario básico mensual.-

37-) Mi poderdante, a la terminación de su contrato laboral, 29 de Julio de 2.010, devengaba un salario básico mensual de \$6.432.475, y su ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL, fue de \$6.235.900, lo que equivalía al 104.87% frente a su salario básico mensual.-

38-) Mi poderdante, a la terminación de su contrato laboral, 29 de Julio de 2.010, devengaba un salario básico mensual de \$6.432.475, y un ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL de \$6.508.700, lo que equivalía al 101.18% frente a su salario básico mensual.-.-

39-) Mi poderdante, a la terminación de su contrato laboral, 29 de Julio de 2.010, devengaba un ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL de \$6.508.700, lo que equivalía al 101.18% frente a su salario básico mensual.-

40-) Dentro del Acuerdo 01 de 1.977, numeral 4.12, existió un plan de ahorro, verdadero ESTIMULO AL AHORRO, el cual consistió en que la empresa ECOPETROL S.A. A TRAVÉS DE CAVIPETROL, aportaba una suma igual al monto de los aportes mensuales de cada afiliado que fuera trabajador activo de la empresa, en un porcentaje máximo del 3% del SALARIO BASICO, es decir si el trabajador aportaba un peso, ECOPETROL S.A., aportaba otro peso, con el límite del 3% del salario básico.-

42-) Los documentos suscritos por mi poderdante, y elaborados por parte de Ecopetrol S.A., para efectos de perfeccionar los pagos aludidos al ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL, desconocieron DERECHOS CIERTOS e IRRENUNCIABLES de esta, y por lo tanto son ineficaces, por contrariar la Ley y las NORMAS ESTABLECIDAS POR ECOPETROL S.A., esta últimas, CONTENIDAS EN LA NUEVA POLITICA DE COMPENSACION, VERSIONES 5 y 6, ECP-VTH-D-001, DEBIDAMENTE APROBADAS POR PARTE DEL PRESIDENTE DE ECOPETROL para la EPOCA DOCTOR JAVIER GENARO GUTIERREZ P., junto con la participación de la Vicepresidente de Talento Humano, para la época, Doctora MARTHA CECILIA CASTAÑO y de fechas Octubre de 2.008 y Febrero de 2.009.- (Lo subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito).

43-) La aceptación de mi poderdante a una práctica de la empresa tendiente a desvirtuar la naturaleza salarial de la remuneración o a afectar sus derechos prestacionales liquidados con base en el salario, NO puede producir efectos, con arreglo a los artículos 14, 15 y 43 del código sustantivo del trabajo, y menos ampararse bajo la apariencia del Artículo 128 del C.S. de T. y de la S.S., como así se dejara consignado dentro de la Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia bajo número de **Radicación 35.771, de fecha primero (1) de febrero de dos mil once (2011).**

44-) Definitivamente, **“La actuación persistente y deliberada de eludir pagos salariales es un signo inequívoco de mala fe patronal”**, como lo asentó la Corte en la **sentencia del 1 de octubre de 2003 (Rad. 21.129).** (La negrilla y lo subrayado corresponde al suscrito)

45-) **La buena fe, se ha dicho siempre, equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe “quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud”** (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223), como lo expresó la Sala Civil de esta Corte en sentencia del 23 de junio de 1958.-

46-) Resultó muy **EXTRAÑO**, el hecho de que la misma empresa, **“ECOPETROL S.A.” CENSURARA Y CONDENARA, CONDUCTAS DESPLEGADAS POR PARTE DE SUS CONTRATISTAS, SIMILARES A LAS AQUÍ DENUNCIADAS COMO VIOLATORIAS A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES, Y EN CAMBIO LA CONDUCTA POR ESTA EJERCIDA EN CONTRA DE SUS TRABAJADORES NO SEA DIGNA DE CENSURA.** (Lo subrayado, las mayúsculas y el resaltado corresponde al suscrito)

47) Para respaldar la anterior afirmación me permito transcribir apartes del memorando **No.08-583** de fecha 5 de Junio de 2.008, del Coordinador de ASESORIA Y AUDITORIA LABORAL, Juan María Ramírez Rey, PARA: DEPARTAMENTO DE ASEGURAMIENTO DE TECNOLOGIA Y GESTION VOLUMETRICA, Gustavo Rincón Gómez, asunto Consulta, respecto del tema contratista **UNION TEMPORAL SUN-GEMINI- GEOLOGIA SISTEMATIZADA, CONTRATO No.5202323**, donde se consignó:

“ De igual forma, con relación a los pagos de **AUXILIOS EXTRALEGALES NO CONSTITUTIVOS DE SALARIOS NO COMPARTIMOS EL CONCEPTO DE LA UNIÓN TEMPORAL SUN GEMINI – GEOLOGÍA SISTEMATIZADA, AL SEÑALAR QUE ELLOS CUENTAN CON UNA ESTRUCTURA SALARIAL**

PARA TODOS SUS EMPLEADOS, QUE INCLUYE UN SALARIO BÁSICO Y UN PAQUETE DE AUXILIOS EXTRALEGALES QUE HAN DENOMINADO PLAN GENERAL DE BENEFICIOS. (Lo subrayado, las mayúsculas y el resaltado corresponde al suscrito)

Así mismo, señalan que **DICHOS BENEFICIOS NO CONSTITUYEN SALARIOS A LA LUZ DEL ARTÍCULO 128 DEL CST., Y QUE ASÍ SE HA PACTADO POR ESCRITO CON LOS TRABAJADORES.** (Lo subrayado, las mayúsculas y el resaltado corresponde al suscrito)

Visto así, es importante tener en cuenta lo siguiente:

CONSTITUYE SALARIO, de acuerdo con el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Lo subrayado, las mayúsculas y el resaltado corresponden al suscrito)

Ahora bien, CONFORME AL ARTÍCULO 128 DEL CST, NO CONSTITUYE SALARIO lo que recibe el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio o enriquecimiento personal, como gastos de representación, medios de transporte, viáticos accidentales, elementos de trabajo u otros semejantes. (Lo subrayado, las mayúsculas y el resaltado corresponden al suscrito)

Para complementar lo anterior, la Doctrina ha establecido como criterios para establecer si algún pago laboral constituye salario los siguientes:

- a) **El carácter retributivo u oneroso.** El pago debe corresponder en forma directa a la prestación de un servicio, cualquiera que fuere la forma o denominación que se adopte, como horas extras, bonificación habitual, comisiones, sobresueldos pagados por fuera de nómina, etc.;
- b) **El carácter de no gratuidad o liberalidad.** Este principio guarda correlación con el anterior. En consecuencia, no constituye salario los pagos que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador, como primas y bonificaciones ocasionales, y
- c) **El carácter de ingreso personal.** Los pagos deben ingresar realmente al patrimonio del trabajador, enriqueciéndolo como dice la ley, de tal manera que con ese ingreso pueda subvenir a sus necesidades. No son salario, de acuerdo con este principio, los medios de transporte o los elementos de trabajo.

Con fundamento en lo anterior, si hipotéticamente el plan General de Beneficios no tiene por objeto retribuir el servicio ni lo recibe el trabajador para su beneficio o enriquecimiento personal, sino que están destinados a facilitarle el desempeño cabal de sus funciones, dicho pago no es salarial.

Pero si la realidad del contrato muestra QUE EL PAGO DE DICHO PLAN GENERAL DE BENEFICIOS SE HACE COMO REMUNERACIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, INGRESANDO AL PATRIMONIO DEL TRABAJADOR, COMO EN EL CASO OCURRE, HABRÍA QUE CONCLUIR, QUE DICHO PACTO CONSTITUYE SALARIO, con todos sus efectos legales, máxime a nuestro criterio, que el PLAN GENERAL DE BENEFICIOS PACTADO ES HABITUAL.(Lo subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito).

Continuo ECOPETROL S.A., CON la exposición de motivos para censurar al Contratista. En el asunto objeto de requerimiento la misma CORTE, EN SU SALA LABORAL DE DESCONGESTION No.4, PROFIRIÓ SENTENCIA de fecha tres (3) de octubre de dos mil diecisiete (2017), con ponencia de la Doctora ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA, SL17923-2017, Radicación n.º 51564, Acta 13 donde decidió los recursos de casación interpuestos por GEOLOGÍA SISTEMATIZADA LTDA. y SUN GEMINI S.A., contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 29 de octubre de 2010, en el proceso que instauró JOSÉ JAVIER RUÍZ SORA contra las recurrentes.

En el referido fallo se indicó:

“la Sala pertinente traer a colación los mismos argumentos expuestos en las consideraciones del recurso de casación de la sociedad Geología Sistematizada Ltda., para reiterar que el Tribunal efectuó una debida y correcta interpretación del artículo 128 del CSTen su sentencia.

En cuanto al artículo 127 del CST, tampoco fue éste interpretado de manera equivocada, pues el *ad quem* formuló un estudio muy detallado de su exégesis, e invocó jurisprudencia que da el alcance al artículo para determinar qué tipo de pagos constituyen o no salario, llegando así a la conclusión que, en el presente caso, **se da la retribución directa, la periodicidad, la finalidad y la forma de ingreso al patrimonio en el pago del beneficio extralegal pactado con el demandante.**”

“Ahora bien, respecto a las demás normas que la sociedad recurrente aduce como mal interpretadas en relación con el artículo 128 del CST, reitera esta Corte, que no le asiste razón por cuanto no fueron aplicadas por el *ad quem*, quien en su fallo únicamente se remitió a los artículos 65, 127 y 128 delCST.

Pasando a los argumentos fácticos aducidos por la sociedad recurrente a través de la vía indirecta, para la Corte, no le asiste la razón en cuanto a la apreciación que hizo el Tribunal de las pruebas que indicó. Tanto el contrato de trabajo como su anexo 2, son claros en establecer cuál era el salario básico mensual que devengaba el demandante, y cuál era el valor del denominado **PLAN GENERAL DE BENEFICIOS**, y para el *ad quem* estas dos pruebas constituyeron un **INDICIO DE LA MALA FE DEL EMPLEADOR POR LA DESPROPORCIONALIDAD ENTRE EL UNO Y EL OTRO, EL CUAL FUE CORROBORADO DESPUÉS DEL ANÁLISIS EN CONJUNTO DE LAS DEMÁS PRUEBAS ESTUDIADAS.** (...) **(Lo subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito).** En este mismo sentido la Corte ha efectuado los siguientes pronunciamientos:

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL				
DEMANDANTE	DEMANDADO	RADICACIÓN	ESTADO	MAGISTRADO
GEOLOGIA SISTEMATIZADA LTDA SUN GEMINI S.A	DIEGO FERNANDO RAMOS ACERO	110001310500720100110101	05 MARZO DE 2019 SENTENCIA CASA-COSTAS EN EL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN A CARGO DE GEOLOGIA SISTEMATIZADA POR LA SUMA DE \$ 8,0000,0000	OMAR DE JESUS RESTREPO OCHOA
GEOLOGIA SISTEMATIZADA LTDA SUN GEMINI S.A	GUILLERMO ALEJANDRO HERNNADEZ LADINO	1100013105001320090060701	22 ENERO DE 2019 SENTENCIA NO CASA COSTAS EN EL RECURSO EXTRAORDINARIO A CARGO DE LAS DEMANDADAS COMO AGENCIAS EN DERECHO SE FIJA LA SUMA DE \$7,500,000	SANTANDER RAFEL BRITO CUADRADO
GEOLOGIA SISTEMATIZADA LTDA SUN GEMINI S.A	LUZ MARINA SURAEZ ROMERO	11001310502220100039001	26 JUNIO DE 2019 SENTENCIA NO CASA COSTAS A FAVOR DE LUZ MARINA SUAREZ, SE FIJA COMO AGENCIAS EN DERECHO LA SUMA DE \$8,000,000. SE DECLARA LA NULIDAD DESDE EL AUTO QUE ADMITIO EL RECURSO DE CASACIÓN POR PARTE DE GEOLOGIA SISTEMATIZADA LTDA.	DONALD JOSÈ DIX PONNEFZ

GEOLOGIA SISTEMATIZADA LTDA SUN GEMINI S.A	JOSE JAVIER RUIZ SORA	11001310502820090083401	03 OCTUBRE DE 2017 SENTENCIA NO CASA COSTAS A CARGO DEL RRECURRENTE	ANA MARIA NUÑOZ SEGURA
GEOLOGIA SISTEMATIZADA LTDA SUN GEMINI S.A	MONICA ORTIZ GARCIA	110013105028201100009701	18 ABRIL DE 2018 SENTENCIA NO CASA COSTAS A CARGO DEL RRECURRENTE POR EL VALOR DE \$7,500,000	JORGE PRADA SANCHEZ

48-) Desde el mes de Diciembre del año 2007, mi mandante fue excluida de los **ajustes salariales** periódicos a que tenía derecho en su condición de trabajadora (Lo subrayado, y la negrilla corresponden al suscrito)

49-) Contrario a lo anterior, desde la fecha indicada, si se efectuaron los mencionados ajustes salariales periódicos a **los trabajadores de la empresa que ocupaban inferior cargo o igual cargo y que desempeñaban similares funciones a las de mi poderdante, pero que no estaban próximas a obtener el derecho a la pensión de jubilación**. (Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

50-) A mi poderdante, se le creo una situación de **NOTORIA INEQUIDAD**, en relación con los demás trabajadores de la Empresa que no iban a obtener la Pensión de Jubilación al 31 de Julio de 2.010, y que desempeñaban iguales o similares actividades, que tenían una antigüedad laboral inferior a la de mi poderdante, que desempeñaban cargos de igual o inferior categoría y que tenían menos experiencia en términos generales.-

51-) En la mayoría de casos los salarios de compañeros que desempeñaban igual cargo, o un menor grado de cargo, sin la experiencia de mi poderdante, con menos antigüedad **DUPLICABA EL SALARIO DE MI REPRESENTAD** como ocurrió con **LUIS ERNESTO ROJAS JAIMES**, con registro **No.98113.-**

DICIEMBRE DE 2007			
NOMBRE	SALARIO BASICO	DIFERENCIA	PORCENTAJE
VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN R	\$ 5.563.000		
LUIS ERNESTO ROJAAS JAIMES	\$ 7.340.000	\$ 1.777.000	31,94%
MARIO A SUAREZ RODRIGUEZ	\$ 7.303.000	\$ 1.740.000	31,28%
CRISTINA DEL SOCORRO LOPEZ A	\$ 7.340.000	\$ 1.777.000	31,94%

DICIEMBRE DE 2008			
NOMBRE	SALARIO BASICO	DIFERENCIA	PORCENTAJE
VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN R	\$ 5.946.000		
LUIS ERNESTO ROJAAS JAIMES	\$ 10.072.000	\$ 4.126.000	69,39%
VICTOR ORLANDO RAMIREZ CASTAÑEDA	\$ 10.206.000	\$ 4.260.000	71,64%

DICIEMBRE DE 2009			
NOMBRE	SALARIO BASICO	DIFERENCIA	PORCENTAJE
VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN R	\$ 6.230.000		
LUIS ERNESTO ROJAAS JAIMES	\$ 10.552.000	\$ 4.322.000	69,37%
VICTOR ORLANDO RAMIREZ CASTAÑEDA	\$ 10.693.000	\$ 4.463.000	71,64%

JULIO DE 2010			
NOMBRE	SALARIO BASICO	DIFERENCIA	PORCENTAJE
VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN R	\$ 6.432.475		
LUIS ERNESTO ROJAAS JAIMES	\$ 10.895.000	\$ 4.462.525	69,37%
VICTOR ORLANDO RAMIREZ CASTAÑEDA	\$ 11.041.000	\$ 4.608.525	71,64%

VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN R			
FECHA	SALARIO BASICO	ESTIMULO AL AHORRO	PORCENTAJE
DICIEMBRE DE 2007	\$ 5.563.000	\$ 1.752.700	31,51%
DICIEMBRE DE 2008	\$ 5.946.000	\$ 6.235.900	104,88%
DICIEMBRE DE 2009	\$ 6.230.000	\$ 6.508.700	104,47%
JULIO DE 2010	\$ 6.432.475	\$ 6.508.700	101,19%

La anterior información tomada de la relación enviada por ECOPETROL S.A., y obrante a folios (621 a 624)

52-) La Discriminación que se ejerció sobre mi mandante, es **NOTORIA**, no solo en cuanto al pago del salario, sino también en cuanto al trato diferenciador que recibió de los demás trabajadores de la compañía, pues mientras a mi poderdante, la TILDARON DE **“PERSONA PENSIONABLE QUE ENTORPECE EL POSICIONAMIENTO DE LA COMPAÑÍA COMO EMPRESA COMPETITIVA EN EL MERCADO”**, a los demás trabajadores, les otorgaron beneficios y tratos muy superiores, basta para ello con observar no solo los actos **DISCRIMINATORIOS**

III. CAUSALES GENERICAS PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES

- EN EL PRESENTE CASO SE VERIFICAN LOS REQUISITOS JURISPRUDENCIALES, así:

A continuación, se hace un examen del cumplimiento de los requisitos jurisprudenciales establecidos por la Corte Constitucional en Sentencia hito C - 590/05¹ para la procedencia de la presente acción:

1.- EL ASUNTO QUE SE DISCUTE ES DE RELEVANCIA CONSTITUCIONAL²:

Frente a la exigencia de que **lo discutido sea de evidente relevancia constitucional**, la Corte ha dicho que obedece al respeto por la órbita de acción tanto de los jueces constitucionales, como de los de las demás jurisdicciones. Debe el juez de tutela argumentar clara y expresamente por qué el asunto puesto a su consideración es realmente una cuestión de relevancia constitucional, que afecta los derechos fundamentales de las partes.

La actual discusión, corresponde a la vulneración que con respecto a las decisiones judiciales atacadas en Sede Constitucional, se discute el desconocimiento de los **DERECHOS FUNDAMENTALES AL DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, IRRENUNCIABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES, FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO, CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA, MENOSCABO A LA LIBERTAD, LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, SEGURIDAD SOCIAL, EL DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE JUDICIAL VERTICAL Y HORIZONTAL, ADEMÁS DE LA AFECTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD JURÍDICA, DE COSA JUZGADA, DE BUENA FE, CONFIANZA LEGÍTIMA Y DE RACIONALIDAD** consagrados en los Artículos 13, 29, 53, 229 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con lo establecido en los **Convenios de la OIT 95 y 100, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador" aprobado por la LEY 319 de 1996, Artículos 21, 143 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social.- (Lo subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito).**

¹ M.P. Jaime Córdoba Triviño.

² **Sentencia C – 590 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.** ""a. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. Como ya se mencionó, el juez constitucional no puede entrar a estudiar cuestiones que no tienen una clara y marcada importancia constitucional so pena de involucrarse en asuntos que corresponde definir a otras jurisdicciones. En consecuencia, el juez de tutela debe indicar con toda claridad y de forma expresa porqué la cuestión que entra a resolver es genuinamente una cuestión de relevancia constitucional que afecta los derechos fundamentales de las partes."

2.- QUE SE HAYAN AGOTADO TODOS LOS MEDIOS DE DEFENSA JUDICIAL AL ALCANCE;

El deber de agotar **todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance del afectado**, guarda relación con la excepcionalidad y subsidiariedad de la acción de tutela, pues de lo contrario ella se convertiría en una alternativa adicional para las partes en el proceso. Esta exigencia trae consigo la excepción consagrada en el artículo 86 Superior, en tanto puede flexibilizarse cuando se trata de **evitar la consumación de un perjuicio irremediable**.

En el presente asunto, se han agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial al alcance de la Accionante **VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN RODRIGUEZ** para **CONJURAR Y OBTENER LA SALVAGUARDA A SUS DERECHOS FUNDAMENTALES A LA IGUALDAD, SEGURIDAD SOCIAL, DERECHOS ADQUIRIDOS, DEBIDO PROCESO Y ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, A UN SALARIO DIGNO Y JUSTO ACORDE CON SUS CONDICIONES, A SER TRATADA SIN NINGUNA CLASE DE DISCRIMINACION POR RAZONES DE PERTENECER A UN REGIMEN CON RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS Y SER SUJETO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN A CARGO DE ECOPETROL S.A. CONFORME CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE AL MOMENTO DE SU INCORPORACION, COMO TRABAJADORA DE ECOPETROL S.A., LA AUSENCIA DE VALORACION DE LAS PRUEBAS INCORPORADAS AL PROCESO LABORAL SEGUIDO CONTRA ECOPETROL S.A., EL DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE JUDICIAL CONTENIDO EN LOS FALLOS EXPEDIDOS POR LA CORTE CONSTITUCIONAL, RESPECTO A LA IRRENUNCIABILIDAD AL SALARIO, CON EL PRETESTO DE UNA INTERPRETACION IRRAZONABLE E INJUSTA DEL ARTICULO 128 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA, COSA JUZGADA, DE BUENA FE, DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y DE RACIONALIDAD** obtener la corrección al error judicial en sede del medio de control de cumplimiento. (Lo subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito).

Este requisito también se cumple en tanto que contra la decisión adoptada por la Alta corporación no cabe TRÁMITE, RECURSO O ACTUACIÓN administrativa, ni judicial alguna que permita impedir la protección de los derechos fundamentales aquí solicitados.

3.- QUE SE CUMPLA EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ;

Se cumple el requisito de la inmediatez, toda vez que la providencia proferida por la Honorable Sala Laboral Segunda de Descongestión de la Corte Suprema de Justicia, fue expedida el pasado 14 de Abril de 2.020, su notificación por Edicto se realizó el **18 de junio de 2.020**, época dentro de la cual se encontraban suspendidos los términos, los cuales se reanudaron a partir del **1° de Julio de 2.020**, no obstante lo anterior pese a la reanudación de los mismos, por la **imposibilidad de ingreso a los Despachos Judiciales**, **se hizo necesario el 9 de Julio solicitar de manera virtual, copia de la Sentencia SL1099-2020, Radicación No.77310, Acta No.9**, proferida por la Magistrada Ponente Doctora **CECILIA MARGARITA DURAN UJUETA**, la que fue remitida a mi correo electrónico, en la misma fecha. Adicionalmente se profirieron disposiciones legales que ordenaron el confinamiento obligatorio, salvo las excepciones establecidas en la misma, dentro de las cuales el ejercicio de abogacía no hacía parte de las mismas, y no permitían la circulación en el territorio Nacional, de otra parte, por las prohibiciones de circulación estuve confinado fuera de Bogotá, lo que me impidió tener acceso a toda la información relacionada con el expediente laboral. Sumado a lo anterior, el fallecimiento de mi Maestro y persona quien formulara el Recurso de Casación, Doctor **Jaime Cerón Coral Q.E.P.D.**, quien en su apartamento había tenía bajo su custodia el expediente, el cual tan sólo hasta este mes de octubre de este año pude tenerlo a mi alcance, gracias a la entrega efectuado por su familia. Atendiendo todo lo anterior con todo respecto, considero con todo respeto, la acreditación de este requisito.

4. IDENTIFICACIÓN RAZONABLE TANTO LOS HECHOS QUE GENERARON LA VULNERACIÓN COMO LOS DERECHOS VULNERADOS Y QUE HUBIERE

- En primer lugar tenemos que con las cláusulas cuya ineficacia se proclama no se hizo otra cosa distinta, **que hacer renunciar a la trabajadora hoy Demandante a su Derecho fundamental e irrenunciable de su salario, DESCONOCIENDO EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS, probado se encuentra entonces dentro del proceso, de cómo la POLÍTICA DE COMPENSACIÓN nació en razón a la decisión adoptada por la junta Directiva de Ecopetrol a través del ACTA NÚMERO 075 DEL 5 DE OCTUBRE DEL 2007 obrantes a folios 196 a 202** donde y con fundamento en **LOS BAJOS SALARIOS PAGADOS POR PARTE DE ECOPETROL, comparados con el mercado petrolero se dispuso que los mismos DEBÍAN SER AJUSTADOS A LA BANDA DEL MENOS 20 AL MÁS 10 DEL MERCADO PETROLERO** efecto para el

cual se aprobó, tres frentes para ajustar los salarios de los trabajadores de la empresa sin discriminación alguna. LOS CUALES FUERON UNA COMPENSACIÓN FIJA una COMPENSACIÓN VARIABLE Y UNOS BENEFICIOS respecto al tema de la aprobación de las acciones CON RELACIÓN A LA COMPENSACIÓN FIJA QUE ES EL PUNTO OBJETO DE AMPARO CONSTITUCIONAL, sobre el particular se ADOPTARON POR PARTE DE DICHA JUNTA DIRECTIVA Y SIN DISCRIMINACIÓN ALGUNA LAS SIGUIENTES ACCIONES: Una APLICACIÓN PROGRESIVA TRIMESTRAL SOPORTADA EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CON MÁXIMO AUMENTO DEL 30% personal con alto riesgo de desvinculación previo ajuste persona a cargo, serán definidos en el comité de compensación interno movilidad horizontal soportado en el ajuste persona a cargo y desempeño sostenido en el tiempo, y PROMOCIÓN Y ASCENSO A CARGOS SUPERIOR, PARA EL CASO PARTICULAR DE MI REPRESENTADA A ELLA SE LE PROMOCIONO DEL CARGO Y BASTA DAR LECTURA A LA COMUNICACIÓN DE FECHA 24 DE JUNIO DE 2008, EN DONDE SE LE ASIGNA AL CARGO LÍDER DE EXPLORACIÓN NACIONAL A PARTIR DEL 1 DE JUNIO DE 2008, VER ELLO A FOLIOS 439 Y 440 DEL EXPEDIENTE, A PESAR DE ELLO Y SIENDO UNA PROMOCIÓN SU SALARIO JAMÁS FUE AJUSTADO AL NUEVO CARGO COMO TAMPOCO SE LE AJUSTO SU SALARIO BÁSICO, para que estuviera en la banda del menos 10 y más 10 del mercado petrolero al igual que la totalidad los trabajadores de Ecopetrol que se le efectuaron incrementos anuales diferentes al incremento del salario conforme al IPC (Lo subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito).

- LA EMPRESA DEMANDADA EN RAZÓN A LAS REGLAS DE JUEGO IMPLEMENTADAS POR ELLA MISMA, A TRAVÉS DE SU JUNTA DIRECTIVA, EN RAZÓN A LA “POLÍTICA DE COMPENSACIÓN” EXPIDIÓ LAS VERSIONES 5 Y 6, VERSIONES DENTRO DE LOS CUALES SE CONSIGNARON LAS DEFINICIONES DE CADA UNO DE LOS VOCABLOS UTILIZADOS EN LA RELACIÓN LABORAL EMPRESA TRABAJADORES, COMENZANDO POR INCORPORAR EL OBJETO PERSEGUIDO EN CADA VERSIÓN ES ASÍ; COMO LA VERSIÓN 5 TENEMOS DOS PUNTOS, PÁGINA 5 VERSIÓN 5 FOLIO 170 OBJETO, DESARROLLADA LA POLÍTICA QUE EN MATERIA DE COMPENSACIÓN FIJA ESTABLECIÓ LA JUNTA DIRECTIVA DE LA SOCIEDAD Y FIJAR LOS LINEAMIENTOS PARA SU ADMINISTRACIÓN BAJO CRITERIOS DE COMPETIVIDAD FRENTE AL SECTOR PETROLERO Y EQUIDAD INTERNA, TENIENDO COMO

PROPÓSITO CONTAR CON EL TALENTO HUMANO REQUERIDO PARA EL LOGRO DE LOS RETOS ORGANIZACIONALES QUE HARÁN DE ECOPETROL UNA EMPRESA DE CLASE MUNDIAL,

- IGUAL DEFINICIÓN SE CONSIGNÓ EN LA VERSIÓN 6 PÁGINA 6 FOLIO 186 del expediente (Lo subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito).
- DENTRO DE ESAS VERSIONES LAS 5 Y LA 6 SE DEFINIÓ LO QUE DEBÍA ENTENDERSE POR **COMPENSACIÓN FIJA** Y SE ENCUENTRA CONSIGNADO ELLO A LOS FOLIOS 170 Y 186 de la siguiente manera, **COMPENSACIÓN FIJA CORRESPONDE A LO QUE COMÚN Y REGULARMENTE SE LE RECONOCE AL TRABAJADOR, POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO SIGNIFICA TODO LO ANTERIOR, QUE SI LA DIRECTRIZ IMPARTIDA POR LA JUNTA DIRECTIVA EN CUANTO A LA COMPENSACIÓN FIJA ES LA CONSIGNADA EN EL OBJETO DE CADA UNA DE LAS VERSIONES REFERIDAS,** TODO ELLO SE REDUCE A QUE EL OBJETO DE CADA VERSIÓN SE DIRIGE A DESARROLLAR LA POLÍTICA EN MATERIA DE COMPENSACIÓN FIJA QUE ESTABLECIÓ LA JUNTA DIRECTIVA DE LA SOCIEDAD Y QUE SI COMPENSACIÓN FIJA ESTÁ DEFINIDA EN LAS VERSIONES 5 Y 6 COMO LO QUE CORRESPONDE A LO QUE COMÚN Y REGULARMENTE SE LE RECONOCE AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, ELLO EN NADA DIFIERE CON LOS ELEMENTOS DEL SALARIO, CONSIGNADOS EN EL ARTÍCULO 127 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, en igual sentido dentro del ACÁPITE DE GENERALIDADES consignadas dentro de dichas versiones, se consignó: **5.1, COMPENSACIÓN:**
- Ecopetrol S.A. en desarrollo de la relación laboral retribuye a su personal con una “compensación fija” por la “prestación personal del servicio” adicionalmente, y por mera liberalidad reconoce un pago en Dinero sin incidencia salarial por el cumplimiento de los principales objetivos empresariales contemplado dentro del reglamento para el reconocimiento del plan bono variable por resultados vigente, este último plan bono variable por resultados de acuerdo con las reglas de juego que puso la empresa y los trabajadores consignados en las

versiones 5 y 6 no tiene incidencia salarial, si la verdadera naturaleza del estímulo al ahorro económico mensual hubiese sido el de no incidencia salarial, debió haber sido consignado en este numeral como si quedo pactado para el “BONO VARIABLE POR RESULTADOS”,

- DE OTRA PARTE Y APUNTANDO EN LA MISMA DIRECCIÓN PARA NO DEJAR NINGUNA SOMBRA DE DUDA, ELLO ES QUE EL ESTÍMULO AL AHORRO ECONÓMICO MENSUAL CONSTITUYE SALARIO, ES EL HECHO QUE DENTRO DE LAS VERSIONES 5 Y 6 PAGINA 6 Y 7 RESPECTIVAMENTE, OBRANTES A FOLIOS 171 Y 187 DEL EXPEDIENTE SE INCLUYÓ AL ESTÍMULO AL AHORRO COMO PARTE DE LA ESTRUCTURA SALARIAL; conforme a la definición de la real academia de la lengua el vocablo estructura es distribución orden de las partes de algo y salarial relativo al salario. los sindicatos han solicitado al patrono un aumento salarial como ejemplo.

- En conclusión la estructura salarial es todo lo que hace parte del salario para el caso concreto se tiene que la simple consagración del pacto de desregularización salarial no le quita la naturaleza de salario a un pago que tiene tal carácter, en razón al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, el ordenamiento jurídico tiene establecido una sanción para los desembolsos que **siendo salarios pretenden esconder dicha**

naturaleza a través de un convenio entre las partes del contrato de trabajo en el presente asunto, acreditado se encuentra que la razón para desregularizar la naturaleza salarial denominado estímulo al ahorro económico mensual no fue otro a la condición de pensionable a la Demandante a 31 de julio de 2010 y el régimen de cesantías al que pertenecía **quebrantando de paso el principio de trabajo igual salario igual consignado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo**

IV. CAUSALES ESPECIALES DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES

1-) DEFECTO SUSTANTIVO POR VIOLACIÓN DE NORMA SUSTANTIVA

Se configura su defecto estrictamente normativo, por cuanto los funcionarios judiciales Accionados, dentro del contenido de las sentencias, fundaron su decisión en una **norma claramente inaplicable**, o lo que es lo mismo, **omitieron aplicar la norma adecuada**, como fue el hecho de haber aplicado el **Artículo 128 del C.S.T.**, y por el cual se **avaloron** los pactos de **DESALARIZACION**, contenidos en los **OTROSÍ**, al Contrato de Trabajo de mi representada de fechas **18 de Diciembre de 2.007, 24 de Junio de 2.008 y 16 de Septiembre de 2.008**, cuando han debido haber dado aplicación al **Artículo 127 del C.S.T.**, por ser los **pagos efectuados** a mi representada, producto de la **PRESTACION DEL SERVICIO al servicio de Ecopetrol**, y a lo que la empresa denominó **ESTIMULO AL AHORRO**. Lo anterior en razón a que los **mandatos** expresamente contemplados, en cada una de las **VERSIONES 5 Y 6,** de Octubre de 2.008 y febrero de 2.009, respectivamente, fueron expedidos en cumplimiento al mandato consignado por parte de la **Junta Directiva de Ecopetrol S.A.**, a través del **Acta 075 del 5 de Octubre de 2.007**. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

Para tal efecto se tiene

1-) La Junta Directiva de ECOPETROL S.A., a través del **ACTA 075 del 05** de Octubre de 2.007, **APROBÓ POR UNANIMIDAD** los siguientes lineamientos generales que fundamentan la **nueva Política de Compensación de ECOPETROL S.A.**, en cuanto a **COMPENSACIÓN FIJA**: (Acta obrante a folios 442 a 445 del expediente)

- ✓ “Mercado de Referencia: Petrolero
- ✓ Posición Competitiva: Mediana (Banda entre el -20% y el +10%)

(Las mayúsculas, el subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

1. **En cuanto a la Compensación fija:** (Paginas 1634 y 1635 foliatura del libro de acta de Junta directiva de Ecopetrol, folios 443 vuelto, y 444)

- Aplicación progresiva y trimestral, **soportada en la evaluación de desempeño** con **un máximo aumento del 30%.**
- Personal con alto riesgo de desvinculación, **previo ajuste persona/cargo**, serán **definidos en Comité de Compensación Interno.**
- **Movilidad horizontal:** Soportado en ajuste **persona/cargo** y **desempeño sostenido en el tiempo.**
- **Promoción y ascenso a cargo superior**”(…)
(Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito) (**Folios 443 vuelto y 444 del expediente**)

2-) Como quiera que el manejo de **LA NUEVA POLÍTICA DE COMPENSACIÓN**, de cara a los requerimientos de competitividad en materia laboral, requería celeridad, la **Junta Directiva**, delegó en el **Comité de Compensación de la Junta y en el presidente de la Sociedad**, la facultad de efectuar los ajustes que resultaran necesarios, en materia de **COMPENSACIÓN FIJA**, variable y de beneficios.

3-) La **Vicepresidencia de Talento Humano**, **Unidad de Compensación y Gestión de Cargos**, junto con el Presidente de la Compañía expidieron la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008, VERSIÓN 5**, la cual fue revisada por la Vicepresidenta de Talento Humano de Ecopetrol S.A., Señora **MARTHA CECILIA CASTAÑO**, y **APROBADA**, por el Presidente de **ECOPETROL S.A.**, Doctor **JAVIER GENARO GUTIERREZ.-**

4-) Dentro de la **VERSIÓN 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008**, se plasmó como **OBJETO**, el siguiente:

1. “OBJETO

Desarrollar la política que en materia de “COMPENSACIÓN FIJA” estableció la Junta Directiva de la Sociedad y fijar los lineamientos para su administración, bajo 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 harán de Ecopetrol S.A. una empresa de clase mundial.” (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

6-) Dentro de la VERSIÓN 5 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA Octubre de 2.008, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

COMPENSACIÓN: “Toda retribución” que recibe el trabajador directa e indirectamente en desarrollo de la “relación laboral.”

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

7-) Dentro de la Versión 5 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA Octubre de 2.008, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

COMPENSACIÓN FIJA: CORRESPONDE A LO QUE COMÚN O REGULARMENTE SE RECONOCE

**AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN
DEL SERVICIO.”**

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

8-) Dentro de la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

**ESTRUCTURA SALARIAL: INGRESO
MONETARIO MÍNIMO, MEDIO Y MÁXIMO
PARA CADA NIVEL DE CARGO DEFINIDO
POR LA EMPRESA.”** (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

9-) De acuerdo con en nuestro **diccionario de la Real Academia** de la Lengua Española, la definición de las palabras Estructura y de la palabra salarial es la siguiente:

“estructura.

n.f Distribución y orden de las partes de algo: La estructura celular puede observarse con el microscopio. Existen rocas de estructura prismática. En la traducción del poema se ha respetado su estructura original. Armadura que constituye el esqueleto de algo y que sirve para sostener un conjunto: La estructura de los modernos rascacielos suele ser de acero. (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

“salarial.

adj. **Relativo al salario:** Los sindicatos han solicitado a la patronal un aumento salarial del dieciséis por ciento.” (Lo subrayado es del suscrito)

10-) Dentro de la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)”

INGRESO MONETARIO: PARA EFECTOS DE LA **ESTRUCTURA SALARIAL** DE LA QUE TRATA LA PRESENTE POLÍTICA, **EL INGRESO MONETARIO INCLUYE LOS SIGUIENTES RUBROS:**

- Salario básico
- Vacaciones en tiempo
- Bonificación especial
- Prima de vacaciones
- Prima de antigüedad en dinero
- Prima de habitación
- Quinquenio (causación anual)
- Prima legal
- Cesantía básica
- Subsidio de alimentación
- Aporte Cavipetrol
- Ahorro cotización salud
- Retroactividad de cesantías
- **ESTÍMULO AL AHORRO”**

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

11-) Es la misma **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008**, expedida por **ECOPETROL S.A.**, la que incluyó dentro de la **ESTRUCTURA SALARIAL COMO INGRESO MONETARIO, EL ESTIMULO AL AHORRO.**

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

12-) Dentro de la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008**, se plasmó como

GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

PROMOCIÓN: Cambio del cargo actual a uno de nivel superior en la estructura salarial, previo proceso de selección o ajuste de la persona al cargo y existencia de la vacante.

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

13-) Dentro de la **Versión 5** de la POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

BONO VARIABLE POR RESULTADOS: BENEFICIO NO SALARIAL que **se reconoce a un trabajador POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES** (no incluye objetivos individuales) pactados para un periodo de tiempo determinado.”
(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

14-) Dentro de la **Versión 5** de la POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

PRESTACIONES SOCIALES: Son pagos que el empleador hace al trabajador en DINERO, ESPECIE Y BENEFICIOS, con el fin de **CUBRIR LOS RIESGOS O CONTINGENCIAS, INHERENTES AL TRABAJO**, a los que pueda ver enfrentado.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

15-) Dentro de la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

VALORACIÓN DE CARGOS: Proceso de evaluación que permite establecer de manera ponderada en un mismo nivel, el conocimiento, la experiencia y las habilidades de cada cargo y su incidencia en los resultados de la organización.”

16-) De acuerdo con la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Octubre de 2.008, expedido por la Vicepresidencia de Talento Humano**, la cual fue revisada por la Vicepresidente de Talento Humano de Ecopetrol S.A., Señora **MARTHA CECILIA CASTAÑO**, y **APROBADA**, por el **PRESIDENTE** de **ECOPETROL S.A.**, Doctor **JAVIER GENARO GUTIERREZ**, EL UNICO TIPO DE **COMPESACION**, que no TENDRIA INCIDENCIA LABORAL FUE LA RELATIVA AL PAGO DEL BONO VARIABLE POR RESULTADOS, ESTABLECIDA EN EL NUMERAL 5.1, CAPITULO DENOMINADO “COMPENSACION”.-

17-) Reza el numeral 5.1. de la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Octubre de 2.008:**

“5.1 COMPENSACIÓN

ECOPETROL S.A. en **DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL RETRIBUYE** a su personal con una **COMPENSACIÓN FIJA POR LA PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO.**

ADICIONALMENTE Y POR MERA LIBERALIDAD, RECONOCE UN PAGO EN DINERO SIN INCIDENCIA SALARIAL POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES contemplado dentro del Reglamento para el Reconocimiento del PLAN DE BONO VARIABLE POR RESULTADOS VIGENTE. (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

18-) De acuerdo con lo anterior, **SON LAS MISMAS DEFINICIONES DADAS POR ECOPETROL S.A.**, junto con las regulaciones plasmadas en la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008**, las que encuadran el **ESTIMULO AL AHORRO**, dentro de la **ESTRUCTURA SALARIAL, Y ESTA ES DEFINIDA COMO TODO INGRESO MONETARIO MÍNIMO, MEDIO Y MÁXIMO PARA CADA NIVEL A CARGO DEFINIDO POR LA EMPRESA.** (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

19-) Dentro de la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008**, se plasmó de manera expresa en el numeral cuarto denominado **Documentos Derogados** los siguiente:

2. “DOCUMENTOS DEROGADOS

Literal “D. Compensación” en “Políticas de Personal”, septiembre de 1998

Política de Compensación. ECP-DDS-D-02. Versión 01 y 02.

Política de Compensación. EPC-DLD-D-01. Versión 04.

Comunicaciones escritas, presentaciones, procedimientos, normatividad interna, tablas, guías y formatos relacionados con la compensación del personal de dirección, manejo y confianza expedidos con anterioridad a la entrada en vigencia de esta Política. (Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

20-) Dentro de la **VERSIÓN 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Febrero de 2.009**, se plasmó como **OBJETO**, el siguiente:

2. “OBJETO

Desarrollar la política que en materia de “COMPENSACIÓN FIJA” estableció la Junta Directiva de la Sociedad y fijar los lineamientos para su administración, bajo 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 harán de Ecopetrol S.A. una empresa de clase mundial.” (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

21-) Dentro de la **VERSIÓN 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

COMPENSACIÓN: “Toda retribución” que recibe el trabajador directa e indirectamente en desarrollo de la “relación laboral.”

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

22-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

COMPENSACIÓN FIJA: CORRESPONDE A LO QUE COMÚN O REGULARMENTE SE RECONOCE AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.”

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

23-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA

Febrero de 2.009, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

ESTRUCTURA SALARIAL: INGRESO MONETARIO MÍNIMO, MEDIO Y MÁXIMO PARA CADA NIVEL DE CARGO DEFINIDO POR LA EMPRESA.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

24-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

INGRESO MONETARIO: PARA EFECTOS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL DE LA QUE TRATA LA PRESENTE POLÍTICA, EL INGRESO MONETARIO INCLUYE LOS SIGUIENTES RUBROS:

- Salario básico
- Vacaciones en tiempo
- Bonificación especial
- Prima de vacaciones
- Prima de antigüedad en dinero
- Prima de habitación
- Quinquenio (causación anual)
- Prima legal
- Cesantía básica
- Subsidio de alimentación
- Aporte Cavipetrol
- Ahorro cotización salud
- Retroactividad de cesantías
- **ESTÍMULO AL AHORRO”**

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

25-) Es la misma **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, expedida por **ECOPETROL S.A.**, la que incluyó dentro de la **ESTRUCTURA SALARIAL** COMO **INGRESO MONETARIO, EL ESTIMULO AL AHORRO.**

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

26-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

PROMOCIÓN: Cambio del cargo actual a uno de nivel superior en la estructura salarial, previo proceso de selección o ajuste de la persona al cargo y existencia de la vacante. (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

27-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

BONO VARIABLE POR RESULTADOS:
BENEFICIO NO SALARIAL que **se reconoce a un trabajador POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES** (no incluye objetivos

individuales) pactados para un periodo de tiempo determinado.”
(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

28-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

PRESTACIONES SOCIALES: **Son pagos que el empleador hace al trabajador en DINERO, ESPECIE Y BENEFICIOS,** con el fin de **CUBRIR LOS RIESGOS O CONTINGENCIAS, INHERENTES AL TRABAJO,** a los que pueda ver enfrentado.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

29-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

VALORACIÓN DE CARGOS: Proceso de evaluación que permite establecer de manera ponderada en un mismo nivel, el conocimiento, la experiencia y las habilidades de cada cargo y su incidencia en los resultados de la organización.”

30-) De acuerdo con la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009,** **expedido por la Vicepresidencia de Talento Humano,** la

cual fue revisada por la Vicepresidente de Talento Humano de Ecopetrol S.A., Señora MARTHA CECILIA CASTAÑO, y APROBADA, por el PRESIDENTE de ECOPETROL S.A., Doctor JAVIER GENARO GUTIERREZ, EL UNICO TIPO DE COMPESACION, que no TENDRIA INCIDENCIA LABORAL FUE LA RELATIVA AL PAGO DEL BONO VARIABLE POR RESULTADOS, ESTABLECIDA EN EL NUMERAL 5.1, CAPITULO DENOMINADO "COMPENSACION".-

31-) En el numeral 5.1. de la Versión 6 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA Febrero de 2.009:

"5.1 COMPENSACIÓN

ECOPETROL S.A. en DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL RETRIBUYE a su personal con una compensación fija por la prestación personal del servicio.

ADICIONALMENTE Y POR MERA LIBERALIDAD, RECONOCE UN PAGO EN DINERO SIN INCIDENCIA SALARIAL POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES contemplado dentro del Reglamento para el Reconocimiento del PLAN DE BONO VARIABLE POR RESULTADOS VIGENTE. (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

32-) De acuerdo con lo anterior, son las definiciones dadas por **ECOPETROL S.A.**, junto con las regulaciones plasmadas en la Versión 6 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA Febrero de 2.009, las que encuadran el ESTIMULO AL AHORRO, dentro de la ESTRUCTURA SALARIAL, Y ESTA A SU VEZ ES DEFINIDA COMO TODO INGRESO MONETARIO MÍNIMO, MEDIO Y MÁXIMO PARA CADA NIVEL A CARGO DEFINIDO POR LA EMPRESA. (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

33-) Dentro de la Versión 6 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA Febrero de 2.009, se plasmó de manera expresa en el

numeral cuarto denominado Documentos Derogados los siguiente:

4. “DOCUMENTOS DEROGADOS

Literal “D. Compensación” en “Políticas de Personal”, septiembre de 1998

Política de Compensación. ECP-DDS-D-02. Versión 01 y 02.

Política de Compensación. EPC-DLD-D-01. Versión 04.

Política de Compensación. EPC-DLD-D-01. Versión 05.

Comunicaciones escritas, presentaciones, procedimientos, normatividad interna, tablas, guías y formatos relacionados con la compensación del personal de dirección, manejo y confianza expedidos con anterioridad a la entrada en vigencia de esta Política.” (Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

34-) De acuerdo con el numeral 4° de las Versiones 5 y 6 de la **POLITICA DE COMPENSACION**, ECP-VTH-D-001 DE FECHAS Octubre de 2.008 y Febrero de 2.009, todas las Comunicaciones escritas, presentaciones, procedimientos, normatividad interna, tablas, guías y formatos relacionados con la compensación del personal de dirección, manejo y confianza expedidos con anterioridad a la entrada en vigencia de LAS POLITICAS CONSIGNADAS EN CADA UNA DE LAS VERSIONES CITADAS fueron DEROGADAS, así lo entendieron la mayoría de trabajadores, incluida mi poderdante.- (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

35-) De acuerdo con el numeral 5.1 **“COMPENSACIÓN”** de las **Versiones 5 y 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHAS Octubre de 2.008 y Febrero de 2.009, DE MANERA EXPRESA se indicó que el único pago de dinero que no tendría incidencia salarial, seria el BONO VARIABLE POR RESULTADOS, que se otorgaba por el cumplimiento de los objetivos empresariales, efecto para el cual se plasmó así:**

“5.1 COMPENSACIÓN

ECOPETROL S.A. **en desarrollo de la relación laboral retribuye a su personal con una COMPENSACIÓN FIJA** por la prestación personal del servicio.

Adicionalmente y por mera libertad, reconoce UN PAGO EN DINERO SIN INCIDENCIA SALARIAL POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES CONTEMPLADO DENTRO DEL REGLAMENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL PLAN DE BONO VARIABLE POR RESULTADOS VIGENTE.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

Como se aprecia entonces, hubo violación evidente de la norma sustantiva, por aplicación de otra que no era procedente en el caso concreto, lo que constituyó una Arbitrariedad que vulneró los derechos Fundamentales de mi representada al **DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, y PRIMACIA DEL DERECHOS SUSTANCIAL SOBRE EL PROCEDIMENTAL, Y POR TANTO CONSTITUYE UNA VIA DE HECHO JUDICIAL.**

DEFECTO SUSTANTIVO POR INTERPRETACION **INACEPTABLE**

Se reitera que la vía de hecho por defecto sustantivo, se configura en aquellos casos en los que la sentencia Judicial se funda en una norma evidentemente inaplicable. No obstante y conforme se anotó anteriormente al Tipificar el defecto sustantivo por violación de norma sustantiva, existen ocasiones en las que como en el presente asunto, se presentó una Interpretación Inaceptable y se origina en que las accionadas tuvieron como fundamento, en cada una de las decisiones, una **INTERPRETACION MAS ADVERSA** a los intereses de mi

representada, (Adversa a los intereses dela trabajadora) y no es que se trate de desconocer las facultades de interpretación que gozan los funcionarios judiciales, sino que de las múltiples interpretaciones razonables, se escogió la que vulneró preceptos Constitucionales, tales como las contenidas en el Artículo 29, del Derecho de Defensa y debido Proceso, Artículo 53 a la **IGUALDAD, IRRENUNCIABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES, FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO, MENOSCABO A LA LIBERTAD**, y ello aconteció por haberse interpretado, que los pactos de desalarización, **POR EL SOLO HECHO DE PACTARSE**, cuentan con aval legal y Constitucional, **PARA NO CONSTITUIR SALARIO, AUNANDO ALO ANTERIOR EL HECHO DE CONTAR CON LA CONDICIÓN de pertenecer a un REGIMEN DE CESANTIAS CON RETROACTIVIDAD, Y A UN REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES**, ES PERFECTAMENTE AJUSTADO A LA LEY Y A LA CONSTITUCION Y NO GENERO PARA LA ACCIONANTE TRATO DISCRIMINATORIO ALGUNO.-

Desdice lo anterior lo dispuesto en múltiples oportunidades por la Corte Constitucional , así

Sentencia T-276/97, del tres (3) días del mes de junio de mil novecientos noventa y siete (1997), Magistrado Ponente Dr. **JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO**,

“REGIMEN DE CESANTIAS-Discriminación en aumento de salarios

*No significa que mediante acción de tutela se pueda exigir, per se, un aumento salarial, pues, según lo ha reiterado esta Corporación, no es ese el objeto del artículo 86 de la Carta Política. Si en el caso concreto ha prosperado la acción, ello acontece por la violación ostensible del derecho a la igualdad de los accionantes sin que exista otro medio judicial efectivo e idóneo para hacer que ella cese de manera inmediata, como debe acontecer a la luz de la Constitución. La orden que se impartirá, en el sentido de nivelar los salarios, responde exclusivamente a la finalidad de impedir que prosiga la injustificada discriminación que el patrono ha introducido entre sus trabajadores como forma de presionar decisiones que deben ser autónomas de éstos. **La protección judicial se concede en cuanto realización del principio de igualdad y no como forma de hacer efectivo un acuerdo sobre aumento de salarios.** (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)*

Sentencia T-390/98, Magistrado Ponente Dr. **FABIO MORÓN DÍAZ**, treinta y uno (31) de julio de mil novecientos noventa y ocho (1.998)

La Sala Número 8 de Revisión de tutelas, integrada por los Magistrados **FABIO MORON DIAZ, VLADIMIRO NARANJO MESA y ALFREDO BELTRÁN SIERRA**,

“Ahora bien, esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.

“Eso implica que el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones”.

" (...)que **LA ÚNICA EMPLEADA QUE SIGUE ACOGIDA AL ANTERIOR RÉGIMEN DE CESANTÍAS ES LA SEÑORA MARLEN DAZA LÓPEZ, Y QUE RESPECTO DE LOS EMPLEADOS QUE LABORAN EN EL ÁREA DE MERCADEO ES ELLA QUIEN TIENE EL SALARIO BÁSICO MÁS BAJO, SIN ENCONTRARSE JUSTIFICACIÓN PARA ELLO.** La entidad demandada argumenta que dicho salario obedece a que la Línea de Misceláneos, la cual maneja la actora, presentó un crecimiento negativo de -33.83% con relación a las ventas del año de 1996, tal y como se comprueba a folio 30 del expediente. Sin embargo, el salario básico **QUE SE SEÑALA POR PARTE DE LA EMPRESA, ES INFERIOR EN EL CASO DE LA ACTORA, FRENTE AL PERCIBIDO POR LAS OTRAS ASISTENTES DE ÁREA, MÁXIME, CUANDO LA DEMANDANTE ES LA ÚNICA PERSONA QUE PERTENECE AL RÉGIMEN ANTERIOR DE CESANTÍAS.** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

Además, el que las ventas hayan disminuido en la línea de misceláneos, no puede ser justificación para establecer un salario distinto a la actora . Es claro que el resultado de las ventas incide en el porcentaje por participación en las mismas pero no en el salario básico. **SE HACE EVIDENTE POR LO TANTO, UN TRATO DISCRIMINATORIO RESPECTO DE LOS DEMÁS EMPLEADOS QUE CUMPLEN LA MISMA FUNCIÓN EN OTRAS LÍNEAS DE TAL EMPRESA.**" (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

SENTENCIA DE UNIFICACIÓN SU-519 DE OCTUBRE 15 DE 1997, dispuso:

Ahora bien, las diferencias salariales tampoco pueden surgir de consecuencias negativas o positivas atribuidas a los trabajadores según que hagan o dejen de hacer algo, ajeno a la labor misma, que pueda ser del agrado o disgusto del patrono.

En lo relativo a la actitud del trabajador respecto a distintos regímenes laborales por cambio de legislación, en la época de transición, particularmente en la materia que ahora se debate -la libertad del trabajador privado para acogerse o no a la Ley 50 de 1990-, la Corte Constitucional ha sido enfática al afirmar:

"La disposición contenida en el numeral 2º del artículo transcrito es imperativa para quienes celebren contratos de trabajo a partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990. NO LO ES PARA QUIENES LOS TENÍAN CELEBRADOS CON ANTELACIÓN AL MOMENTO DE SU ENTRADA EN VIGOR. Estos pueden acogerse a la nueva normatividad, pero en principio y salvo el caso de que voluntaria y espontáneamente manifiesten su voluntad en contrario, lo relacionado con su auxilio de cesantía sigue gobernado para ellos por el régimen anterior, es decir, el del Código Sustantivo del Trabajo.

Se trata de una previsión del legislador en cuya virtud modifica el sistema que venía rigiendo, PERO SIN AFECTAR A LOS TRABAJADORES QUE YA TENÍAN ESTABLECIDAS SUS RELACIONES CONTRACTUALES CON ANTERIORIDAD, a menos que ellos mismos resuelvan, por manifestación expresa, acogerse al nuevo régimen.

(...)

Es claro, entonces, que los trabajadores indicados gozan, en virtud de la misma norma legal, de la facultad de optar entre uno y otro régimen. LA NORMATIVIDAD LES GARANTIZA ESA LIBERTAD, QUE NO PUEDE SER COARTADA POR LOS PATRONOS. SU DECISIÓN EN DETERMINADO SENTIDO NO

PUEDE CONVERTIRSE EN CONDICIÓN O REQUISITO PARA ACCEDER A PRERROGATIVA LABORAL ALGUNA, NI CONSTITUIR OBJETO DE TRANSACCIÓN EN EL CURSO DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

Sentencia T-466/98 Referencia: Expediente T-164408, T-164410, T-164416, T-164430, T-164421, T-164427 y T-165589, Magistrado Ponente, Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA, tres (3) de septiembre de mil novecientos noventa y ocho (1998), Sala Número 9 de Revisión de tutelas, integrada por los Magistrados **VLADIMIRO NARANJO MESA. ANTONIO BARRERA CARBONELL y ALFREDO BELTRÁN SIERRA:**

“Vista la anterior cita, **es aún más protuberante el comportamiento discriminatorio que viene desarrollando la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia, cuando de manera patente hace explícito su criterio de querer favorecer a los funcionarios de su institución que optaron por el nuevo régimen de cesantías contenido en la Ley 50 de 1990, DESMEJORANDO POR OTRA PARTE A QUIENES, EN RAZÓN A SU ANTIGÜEDAD LABORAL, NO SE BENEFICIAN CON DICHO SISTEMA.** Quiso la FUAC con su Acuerdo 270 de 1997, mejorar una condición salarial y prestacional **“SUPUESTAMENTE” MENOS VENTAJOSA PARA LOS FUNCIONARIOS RECIENTEMENTE VINCULADOS A DICHA INSTITUCIÓN Y TERMINÓ POR CREAR UNA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA SUSTENTADA EN EL CAPRICHOS DE LA MISMA UNIVERSIDAD,** y no en criterios razonables y objetivos que permitieran justificar un trato diferente. El trabajador es libre para optar por el régimen que desee o por el que más le convenga a sus intereses, **pero dicha posibilidad de escoger no puede verse coartada por factores laborales o de otra índole.** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

“ Los anteriores conceptos proferidos por esta Corporación en recientes fallos, en relación a la protección que merecen los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas y a la igualdad, son aplicables a los casos objeto de estudio, **PUES QUEDA PROBADO QUE LOS DEMANDANTES FUERON DISCRIMINADOS INJUSTIFICADAMENTE, EN ESPECIAL POR**

NO ENCONTRARSE ACOGIDOS A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 50 DE 1990. Tal como se expuso en las consideraciones anteriores, ésta otorga al trabajador la plena libertad para optar por el sistema legal que más considere conveniente (Artículo 38 de la Ley 50 de 1990). (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

>Sentencia T-602/99

Magistrado Ponente Dr. CARLOS GAVIRIA DÍAZ, dieciocho (18) de agosto de mil novecientos noventa y nueve (1999), Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, compuesta por los Magistrados José Gregorio Hernández Galindo, Álvaro Tafur Galvis y Carlos Gaviria Díaz:

REGIMEN PRESTACIONAL-Discriminación salarial por acoger uno distinto al más conveniente para el empleador/**DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS**-Discriminación salarial por acoger un sistema de cesantías distinto al más conveniente para el empleador.

>El sistema jurídico colombiano, especialmente en lo relacionado con el régimen laboral y prestacional ha sido objeto de grandes cambios normativos, lo cual ha generado variación en la relación entre empleadores y trabajadores. En este sentido, los patronos no pueden, so pretexto de dar cumplimiento a las nuevas normas o regímenes prestacionales, dispensar un trato diferente a aquellos trabajadores que por permanecer bajo un régimen distinto al que resulta más conveniente al empleador, vean afectados o desmejorados sus salarios y prestaciones, EN FRANCO DESCONOCIMIENTO Y BURLA A SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, Y VIOLANDO DE PASO SU DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS.>(La negrilla las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

Debo resaltar que este tipo de defecto sustantivo, fue oportunamente alegado y advertido dentro de la audiencia de alegatos, surtida ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, al final de mi intervención, dentro de la cual la cual se expuso<

“El dar aval por vía jurisprudencial a que el ESTÍMULO AL AHORRO NO ES SALARIO se constituye, se configura, UNA VÍA DE HECHO POR DEFECTO SUSTANTIVO POR INDEBIDA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 128 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LAS NORMAS DE POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN RECOGIDAS EN LAS VERSIONES 5 Y 6, luego muy respetuosamente solicito a la honorable corporación se sirva confirmar la sentencia proferida por el señor juez laboral atendiendo entre otros aspectos las consideraciones legales y jurisprudenciales en relación con **el alcance la interpretación y aplicación del artículo 128 del código sustantivo muchas gracias.**”

Como el Artículo 53 de la Constitución establece la primacía de los derechos mínimos del trabajador, han debido en consecuencia los Accionados, dar aplicación al principio de favorabilidad, o In dubio Operario, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, bajo cuyo amparo no permite deslegitimar lo que es salario por el hecho de DESALARIZARLO.

La Corte Constitucional en sentencia T/01 de 1.999, Magistrado Ponente Jose Gregorio Hernández Galindo, dispuso.

<la providencia judicial dictada, en cuanto prefirió optar por la posibilidad de interpretación más adversa a los intereses procesales del trabajador, se constituyó en una indiscutible vía de hecho.->

EL DEFECTO FÁCTICO COMO CAUSAL DE PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES

A-) Frente al defecto fáctico la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha precisado de forma reiterada que tiene lugar **“cuando resulta evidente que el APOYO PROBATORIO EN QUE SE BASÓ EL JUEZ PARA APLICAR UNA DETERMINADA NORMA ES ABSOLUTAMENTE INADECUADO (...)**^[11]. Y ha sostenido, de igual manera, que la acción de tutela únicamente

procede cuando se hace MANIFIESTAMENTE IRRAZONABLE LA VALORACIÓN PROBATORIA HECHA POR EL JUEZ EN SU PROVIDENCIA. Así, ha indicado que *“el error en el juicio valorativo de la prueba debe ser de tal entidad que sea ostensible, flagrante y manifiesto, y el mismo debe tener una INCIDENCIA DIRECTA EN LA DECISIÓN, pues el juez de tutela no puede convertirse en una instancia revisora de la actividad de evaluación probatoria del juez que ordinariamente conoce de un asunto, según las reglas generales de competencia (...)”*^[12].

La Corte ha identificado dos dimensiones del defecto fáctico: una dimensión negativa y una positiva. La primera tiene lugar cuando el juez niega o valora la prueba de manera ARBITRARIA, IRRACIONAL Y CAPRICHOSA^[13], o SIMPLEMENTE OMITE SU VALORACIÓN^[14], y SIN RAZÓN VALEDERA DA POR NO PROBADO EL HECHO O LA CIRCUNSTANCIA QUE DE LA MISMA EMERGE CLARA Y OBJETIVAMENTE^[15]. ESTA DIMENSIÓN COMPRENDE LAS OMISIONES EN LA VALORACIÓN DE PRUEBAS DETERMINANTES PARA IDENTIFICAR LA VERACIDAD DE LOS HECHOS ANALIZADOS POR EL JUEZ^[16]. Y la DIMENSIÓN POSITIVA, se presenta generalmente cuando el juez aprecia pruebas esenciales y determinantes para la definición del caso, que no ha debido admitir ni valorar porque, por ejemplo, fueron indebidamente recaudadas (artículo 29 C. P.) o cuando da por establecidas circunstancias sin que exista material probatorio que respalde su decisión.^[17] (Lo subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito).

Estas dimensiones configuran, a su vez, DISTINTAS MODALIDADES DE DEFECTO FÁCTICO, que han sido categorizadas así: (i) por la omisión en el decreto y la práctica de pruebas; (ii) POR LA NO VALORACIÓN DEL ACERVO PROBATORIO y (iii) POR DESCONOCIMIENTO DE LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA.> (Lo subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito).

B-) En el presente asunto, el Defecto Fáctico Procedimental, se presenta porque resulta evidente que las Accionadas a través de sus providencias de Segunda Instancia y Casación, **OMITIERON LA VALORACION DE LAS PRUEBAS OBRANTES EN EL PROCESO, Y SIN RAZON VALEDERA DIERON POR NO PROBADOS LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EMERGIERON**

CLARA Y OBJETIVAMENTE Y QUE PERMITIAN IDENTIFICAR LA VERACIDAD DE LOS HECHOS.

OMISIONES estas, se tradujeron en **DECISIONES ABIERTAMENTE ARBITRARIAS**, que de no haberse presentado, hubieran permitido a las Accionadas identificar la veracidad de los hechos que emergieron del proceso y de su realidad, los cuales fueron empañados y terminaron vulnerando **LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE MI REPRESENTADA CUYO AMPARO SE ELEVA CON LA PRESENTE ACCION**, en razón de decisiones que **SE TORNARON ARBITRARIAS, PESE HA HABERSEN ADVERTIDO Y SE;ALADO DE MANERA AMPLIA DESDE EL ESCRITO DE DEMANDA MISMO, SU ACEPTACION A TRAVES DELA CONTESTACION DE LA DEMANDA POR PARTE DE ECOPETROL S.A., EN LAS ALEGACIONES DE CADA INSTANCIA, TERMINANDO POR ADVERTIRSE EN SEDE DE CASACION.**

C-) NO SOBRA ADVERTIR Y RESALTAR, EL HECHO DE QUE SE HUBIERAN PROMOVIDO VARIAS DEMANDAS EN CONTRA DE ECOPETROL, POR EL ESTIMULO AL AHORRO, NO SE CONVIERTEN POR ESE SOLO HECHO, COMO CON UNA BARITA MAGICA, EN SITUACIONES SIMILARES, TODO SI SE TIENE EN CUENTA QUE EL RAZONAMIENTO Y LA SITUACION FACTICA, AL IGUAL QUE EL ACERVO PROBATORIO, NO FUE EL MISMO, Y NO SE RESALTO SU EXISTENCIA COMO EN EL CASO DE LAS VERSIONES 4,5 Y 6, Y SU ACTA 075 DEL 7 DE OCTUBRE DE 2.007.- (Lo subrayado, las mayúsculas y la negrilla corresponden al suscrito).

D-) Me permito acreditar y tipificar la existencia y acaecimiento de la presente causal, DEFECTO FACTICO POR LA NO VALORACIÓN DE PRUEBAS, con los hechos narrados en el acápite **SITUACION FACTICA**, de la presente acción y los medios probatorios **NO VALORADOS**, siendo en concreto los siguientes:

1-) El Acta de Junta Directiva de ECOPETROL S.A., 075 del 05 de Octubre de 2.007, quien APROBÓ POR UNANIMIDAD los siguientes lineamientos generales que fundamentaron la nueva Política de Compensación de ECOPETROL S.A., en cuanto a COMPENSACIÓN FIJA: (Acta obrante a folios 442 a 445 del expediente)

- ✓ “Mercado de Referencia: Petrolero
- ✓ Posición Competitiva: Mediana (Banda entre el -20% y el +10%)
(Las mayúsculas, el subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

3. En cuanto a la Compensación fija: (Paginas 1634 y 1635 foliatura del libro de acta de Junta directiva de Ecopetrol, folios 443 vuelto, y 444)

- Aplicación progresiva y trimestral, soportada en la evaluación de desempeño con un máximo aumento del 30%.
- Personal con alto riesgo de desvinculación, previo ajuste persona/cargo, serán definidos en Comité de Compensación Interno.
- Movilidad horizontal: Soportado en ajuste persona/cargo y desempeño sostenido en el tiempo.
- Promoción y ascenso a cargo superior”(…)
(Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito) (**Folios 443 vuelto y 444 del expediente**)

2-) Como quiera que el manejo de LA NUEVA POLÍTICA DE COMPENSACIÓN, de cara a los requerimientos de competitividad en materia laboral, requería celeridad, la Junta Directiva, delegó en el **Comité de Compensación de la Junta y en el presidente de la Sociedad**, la facultad de efectuar los ajustes que resultaran necesarios, en materia de **COMPENSACIÓN FIJA**, variable y de beneficios.

3-) La Vicepresidencia de Talento Humano, Unidad de Compensación y Gestión de Cargos, junto con el Presidente de la Compañía expidieron la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008, VERSIÓN 5**, la cual fue revisada por la Vicepresidenta de Talento Humano de Ecopetrol S.A., Señora **MARTHA CECILIA CASTAÑO**, y APROBADA, por el Presidente de **ECOPETROL S.A.**, Doctor **JAVIER GENARO GUTIERREZ**.-

4-) Dentro de la **VERSIÓN 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008**, se plasmó como **OBJETO**, el siguiente:

3. “OBJETO

Desarrollar la política que en materia de “COMPENSACIÓN FIJA” estableció la Junta Directiva de la Sociedad y fijar los lineamientos para su administración, bajo 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 harán de Ecopetrol S.A. una empresa de clase mundial.” (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

6-) Dentro de la **VERSIÓN 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

COMPENSACIÓN: “Toda retribución” que recibe el trabajador directa e indirectamente en desarrollo de la “relación laboral.”

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

7-) Dentro de la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

COMPENSACIÓN FIJA: CORRESPONDE A LO QUE COMÚN O REGULARMENTE SE RECONOCE AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.”

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

8-) Dentro de la Versión 5 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA Octubre de 2.008, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

ESTRUCTURA SALARIAL: INGRESO MONETARIO MÍNIMO, MEDIO Y MÁXIMO PARA CADA NIVEL DE CARGO DEFINIDO POR LA EMPRESA.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

9-) De acuerdo con en nuestro **diccionario de la Real Academia** de la Lengua Española, la definición de las palabras Estructura y de la palabra salarial es la siguiente:

“estructura.

n.f Distribución y orden de las partes de algo: La estructura celular puede observarse con el microscopio. Existen rocas de estructura prismática. En la traducción del poema se ha respetado su estructura original. Armadura que constituye el esqueleto de algo y que sirve para sostener un conjunto: La estructura de los modernos rascacielos suele ser de acero. (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

“salarial.

adj. Relativo al salario: Los sindicatos han solicitado a la patronal un aumento salarial del dieciséis por ciento.” (Lo subrayado es del suscrito)

10-) Dentro de la Versión 5 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA Octubre de 2.008, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

INGRESO MONETARIO: PARA EFECTOS DE LA **ESTRUCTURA SALARIAL** DE LA QUE TRATA LA PRESENTE POLÍTICA, **EL INGRESO MONETARIO INCLUYE LOS SIGUIENTES RUBROS**:

- Salario básico
- Vacaciones en tiempo
- Bonificación especial
- Prima de vacaciones
- Prima de antigüedad en dinero
- Prima de habitación
- Quinquenio (causación anual)
- Prima legal
- Cesantía básica
- Subsidio de alimentación
- Aporte Cavipetrol
- Ahorro cotización salud
- Retroactividad de cesantías
- **ESTÍMULO AL AHORRO**”

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

11-) Es la misma **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008**, expedida por **ECOPETROL S.A.**, la que incluyó dentro de la **ESTRUCTURA SALARIAL COMO INGRESO MONETARIO, EL ESTIMULO AL AHORRO**.

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

12-) Dentro de la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

PROMOCIÓN: Cambio del cargo actual a uno de nivel superior en la estructura salarial, previo proceso de selección o ajuste de la persona al cargo y existencia de la vacante.

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

13-) Dentro de la **Versión 5** de la POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

BONO VARIABLE POR RESULTADOS: BENEFICIO NO SALARIAL que se reconoce a un trabajador POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES (no incluye objetivos individuales) pactados para un periodo de tiempo determinado.”
(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

14-) Dentro de la **Versión 5** de la POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

PRESTACIONES SOCIALES: Son pagos que el empleador hace al trabajador en DINERO, ESPECIE Y BENEFICIOS, con el fin de **CUBRIR LOS RIESGOS O CONTINGENCIAS, INHERENTES AL TRABAJO**, a los que pueda ver enfrentado.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

15-) Dentro de la **Versión 5** de la POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó como

GLOSARIO O DEFINICIONES entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

VALORACIÓN DE CARGOS: Proceso de evaluación que permite establecer de manera ponderada en un mismo nivel, el conocimiento, la experiencia y las habilidades de cada cargo y su incidencia en los resultados de la organización.”

16-) De acuerdo con la Versión 5 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008, expedido por la Vicepresidencia de Talento Humano**, la cual fue revisada por la Vicepresidente de Talento Humano de Ecopetrol S.A., Señora **MARTHA CECILIA CASTAÑO**, y **APROBADA**, por el **PRESIDENTE** de **ECOPETROL S.A.**, Doctor **JAVIER GENARO GUTIERREZ**, **EL UNICO TIPO DE COMPESACION, que no TENDRIA INCIDENCIA LABORAL FUE LA RELATIVA AL PAGO DEL BONO VARIABLE POR RESULTADOS, ESTABLECIDA EN EL NUMERAL 5.1, CAPITULO DENOMINADO “COMPENSACION”.-**

17-) Reza el numeral 5.1. de la Versión 5 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHA Octubre de 2.008:**

“5.1 COMPENSACIÓN

ECOPETROL S.A. en **DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL RETRIBUYE** a su personal con una **COMPENSACIÓN FIJA POR LA PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO.**

ADICIONALMENTE Y POR MERA LIBERALIDAD, RECONOCE UN PAGO EN DINERO SIN INCIDENCIA SALARIAL POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES contemplado dentro del Reglamento para el Reconocimiento del **PLAN DE BONO VARIABLE POR RESULTADOS VIGENTE.** (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

18-) De acuerdo con lo anterior, **SON LAS MISMAS DEFINICIONES DADAS POR ECOPETROL S.A.**, junto con las regulaciones plasmadas

en la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Octubre de 2.008**, las que encuadran el **ESTIMULO AL AHORRO**, dentro de la **ESTRUCTURA SALARIAL, Y ESTA ES DEFINIDA COMO TODO INGRESO MONETARIO MÍNIMO, MEDIO Y MÁXIMO PARA CADA NIVEL A CARGO DEFINIDO POR LA EMPRESA.** (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

19-) Dentro de la **Versión 5** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Octubre de 2.008**, se plasmó de manera expresa en el numeral cuarto denominado **Documentos Derogados** los siguiente:

4. “DOCUMENTOS DEROGADOS

Literal “D. Compensación” en “Políticas de Personal”, septiembre de 1998

Política de Compensación. ECP-DDS-D-02. Versión 01 y 02.

Política de Compensación. EPC-DLD-D-01. Versión 04.

Comunicaciones escritas, presentaciones, procedimientos, normatividad interna, tablas, guías y formatos relacionados con la compensación del personal de dirección, manejo y confianza expedidos con anterioridad a la entrada en vigencia de esta Política. (Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

20-) Dentro de la **VERSIÓN 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **OBJETO**, el siguiente:

4. “OBJETO

Desarrollar la política que en materia de “COMPENSACIÓN FIJA” estableció la Junta Directiva de la Sociedad y fijar los lineamientos para su administración, bajo 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 harán de Ecopetrol S.A. una

empresa de clase mundial.” (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

21-) Dentro de la **VERSIÓN 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

COMPENSACIÓN: “Toda retribución” que recibe el trabajador directa e indirectamente en desarrollo de la “relación laboral.”

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

22-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

COMPENSACIÓN FIJA: CORRESPONDE A LO QUE COMÚN O REGULARMENTE SE RECONOCE AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.”

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

23-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

ESTRUCTURA SALARIAL: INGRESO MONETARIO MÍNIMO, MEDIO Y MÁXIMO PARA CADA NIVEL DE CARGO DEFINIDO POR LA EMPRESA.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

24-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

INGRESO MONETARIO: PARA EFECTOS DE LA **ESTRUCTURA SALARIAL** DE LA QUE TRATA LA PRESENTE POLÍTICA, **EL INGRESO MONETARIO INCLUYE LOS SIGUIENTES RUBROS:**

- Salario básico
- Vacaciones en tiempo
- Bonificación especial
- Prima de vacaciones
- Prima de antigüedad en dinero
- Prima de habitación
- Quinquenio (causación anual)
- Prima legal
- Cesantía básica
- Subsidio de alimentación
- Aporte Cavipetrol
- Ahorro cotización salud
- Retroactividad de cesantías
- **ESTÍMULO AL AHORRO”**

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

25-) Es la misma **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, expedida por **ECOPETROL S.A.**, la que incluyó dentro de la **ESTRUCTURA SALARIAL** COMO

INGRESO MONETARIO, EL ESTIMULO AL AHORRO.

(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

26-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

PROMOCIÓN: Cambio del cargo actual a uno de nivel superior en la estructura salarial,
previo proceso de selección o ajuste de la persona al cargo y existencia de la vacante. (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

27-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

BONO VARIABLE POR RESULTADOS:
BENEFICIO NO SALARIAL que **se reconoce a un trabajador POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES** (no incluye objetivos individuales) pactados para un periodo de tiempo determinado.”
(Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

28-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

PRESTACIONES SOCIALES: Son pagos que el empleador hace al trabajador en DINERO, ESPECIE Y BENEFICIOS, con el fin de CUBRIR LOS RIESGOS O CONTINGENCIAS, INHERENTES AL TRABAJO, a los que pueda ver enfrentado.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

29-) Dentro de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, se plasmó como **GLOSARIO O DEFINICIONES** entre otras las siguiente:

“3.GLOSARIO (...)

VALORACIÓN DE CARGOS: Proceso de evaluación que permite establecer de manera ponderada en un mismo nivel, el conocimiento, la experiencia y las habilidades de cada cargo y su incidencia en los resultados de la organización.”

30-) De acuerdo con la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009**, **expedido por la Vicepresidencia de Talento Humano**, la cual fue revisada por la Vicepresidente de Talento Humano de Ecopetrol S.A., Señora MARTHA CECILIA CASTAÑO, y **APROBADA**, por el **PRESIDENTE** de ECOPETROL S.A., Doctor JAVIER GENARO GUTIERREZ, EL UNICO TIPO DE COMPEACION, que no TENDRIA INCIDENCIA LABORAL FUE LA RELATIVA AL PAGO DEL BONO VARIABLE POR RESULTADOS, ESTABLECIDA EN EL NUMERAL 5.1, CAPITULO DENOMINADO “COMPENSACION”.-

31-) En el numeral 5.1. de la **Versión 6** de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA **Febrero de 2.009:**

“5.1 COMPENSACIÓN

ECOPETROL S.A. en DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL RETRIBUYE a su personal con una compensación fija por la prestación personal del servicio.

ADICIONALMENTE Y POR MERA LIBERALIDAD, RECONOCE UN PAGO EN DINERO SIN INCIDENCIA SALARIAL POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES contemplado dentro del Reglamento para el Reconocimiento del PLAN DE BONO VARIABLE POR RESULTADOS VIGENTE. (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

32-) De acuerdo con lo anterior, son las definiciones dadas por **ECOPETROL S.A.**, junto con las regulaciones plasmadas en la Versión 6 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA Febrero de 2.009, las que encuadran el ESTIMULO AL AHORRO, dentro de la ESTRUCTURA SALARIAL, Y ESTA A SU VEZ ES DEFINIDA COMO ^{TODO} INGRESO MONETARIO MÍNIMO, MEDIO Y MÁXIMO PARA CADA NIVEL A CARGO DEFINIDO POR LA EMPRESA. (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

33-) Dentro de la Versión 6 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001** DE FECHA Febrero de 2.009, se plasmó de manera expresa en el numeral cuarto denominado Documentos Derogados los siguiente:

4. “DOCUMENTOS DEROGADOS

Literal “D. Compensación” en “Políticas de Personal”, septiembre de 1998

Política de Compensación. ECP-DDS-D-02. Versión 01 y 02.

Política de Compensación. EPC-DLD-D-01. Versión 04.

Política de Compensación. EPC-DLD-D-01. Versión 05.

Comunicaciones escritas, presentaciones, procedimientos, normatividad interna, tablas, guías y formatos relacionados con la compensación del personal de dirección, manejo y confianza expedidos con anterioridad a la entrada en vigencia de esta Política.” (Lo subrayado y la negrilla corresponden al suscrito)

34-) De acuerdo con el numeral 4° de las Versiones 5 y 6 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHAS Octubre de 2.008 y Febrero de 2.009**, todas las Comunicaciones escritas, presentaciones, procedimientos, normatividad interna, tablas, guías y formatos relacionados con la compensación del personal de dirección, manejo y confianza expedidos con anterioridad a la entrada en vigencia de LAS POLITICAS CONSIGNADAS EN CADA UNA DE LAS VERSIONES CITADAS fueron DEROGADAS, así lo entendieron la mayoría de trabajadores, incluida mi poderdante.- (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

35-) De acuerdo con el numeral 5.1 “COMPENSACIÓN” de las Versiones 5 y 6 de la **POLITICA DE COMPENSACION, ECP-VTH-D-001 DE FECHAS Octubre de 2.008 y Febrero de 2.009**, **DE MANERA EXPRESA se indicó que el único pago de dinero que no tendría incidencia salarial, seria el BONO VARIABLE POR RESULTADOS**, que se otorgaba por el cumplimiento de

los objetivos empresariales, efecto para el cual se plasmó así:

“5.1 COMPENSACIÓN

ECOPETROL S.A. en desarrollo de la relación laboral retribuye a su personal con una COMPENSACIÓN FIJA por la prestación personal del servicio.

Adicionalmente y por mera libertad, reconoce UN PAGO EN DINERO SIN INCIDENCIA SALARIAL POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS EMPRESARIALES CONTEMPLADO DENTRO DEL REGLAMENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL PLAN DE BONO VARIABLE POR RESULTADOS VIGENTE.” (Las mayúsculas, la negrilla y el subrayado corresponden al suscrito)

d-) Ninguna referencia hicieron el AD-QUEM, ni la CORTE, respecto al “OBJETO” DE LA “POLITICA DE COMPENSACION”, SUS DEFINICIONES Y SU APLICACIÓN COMO NORMATIVA, CONTENIDAS EN LAS VERSIONES 4, 5 Y 6, que recogieron la “NUEVA POLITICA DE COMPENSACION FIJA”(respecto de estas últimas VERSIONES 5 y 6), que había aprobado LA JUNTA DIRECTIVA de Ecopetrol, a través del ACTA 075 DEL 5 DE OCTUBRE DE 2.007 (Folios 541 a 547 VERSIÓN 4); Folios 166 a 179 VERSIÓN 5; Folios 180 a 195 o 456 a 464 VERSIÓN 6), los cuales fueron CORROBORADOS COMO CIERTOS CON EL ESCRITO DE CONTESTACION DEL LIBELO DEMANDATORIO, la subsanación de la misma y sus respuestas (folios 277 a 377, 380 a 388, 465 a 475, 482 a 491, 500, 501).

E-) Esto sin lugar a dudas, pone de manifiesto que la política de compensación fue creada <con el fin de nivelar los salarios> de los trabajadores a través de acciones salariales que buscaban un incremento efectivo anual en el ingreso monetario de los trabajadores <para atraer y retener talento humano>, por lo que estos elementos de juicio acreditan fehacientemente, que en verdad era un pago salarial por retribución de los servicios prestados, por lo cual erró ostensiblemente el ad- quem en su valoración, por no ver lo que en realidad enseñan dichos documentos.

F-) Según lo APROBADO POR LA JUNTA DIRECTIVA, que dieron origen a las “POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN” en sus

VERSIONES, 4, 5 y 6 propugnaron por el trato justo y equitativo hasta el momento de la pensión, MÁS NO INSERTARON COMO OBJETIVO LA DIFERENCIACIÓN Y MENOS RESTAR NATURALEZA SALARIAL A LO QUE EN REALIDAD ES SALARIO (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

G-) Si se hubieran valorado adecuada y TOTALMENTE LAS PRUEBAS APORTADAS AL PROCESO, tales como las **VERSIONES 4, 5, Y 6, (POLITICA DE COMPENSACION), ACTA 075 DEL 5 DE OCTUBRE DE 2.007 DE LA JUNTA DIRECTIVA DE ECOPETROL S.A.)** al igual que los **HECHOS DE LA DEMANDA,** la **CONTESTACION DE DEMANDA,** **LOS ALEGATOS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA,** **LOS FUNDAMENTOS QUE SE EXPUSIERON PARA PROBAR LAS CAUSALES DE CASACION, SE HUBIERA CONCLUIDO SIN NINGUNA CLASE DE DUDA, QUE LA “COMPENSACION FIJA”, “FINALIDAD”** término utilizado por LA CORTE, y **“OBJETO” EMPLEADO Y DEFINIDO, POR LAS versiones citadas, CORRESPONDIENTES A LA “POLITICA DE COMPENSACION”**, conforme a la ordenanza acordada por unanimidad por parte de Junta Directiva de Ecopetrol S.A., en el **Acta 075 del 5 de Octubre de 2.007**, cuando consignó en el numeral 1., **“En cuanto a la Compensación fija”**, obrante en la **página 1634** de la foliatura interna del libro de actas, y a **folios 443 vuelta y 444** del expediente, en consonancia con su contenido literal **“GLOSARIO” “COMPENSACION FIJA: LO QUE COMÚN O REGULARMENTE SE RECONOCE AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO”;** **DEFINICIONES CONTENIDAS, SE REITERARA EN LAS VERSIONES, 4,5 Y 6** .- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

h-) Entonces, si a pesar de existir la documental en el proceso, y a pesar de que fue objeto de pronunciamiento y ACEPTACION EXPRESA, COMO CIERTO, EN EL ESCRITO DE CONTESTACION DE LA DEMANDA, DE HABERSE INCLUIDO EN LOS ALEGATOS DE AMBAS INSTANCIAS, AL IGUAL QUE

PREDICARSE, LA VALORACION ERRONEA, Y SU FALTA DE VALORACION, DE ALGUNOS DE ELLOS, NO SE COMPRENDE AHORA, COMO FUE QUE SE DESCONOCIO EN SEGUNDA INSTANCIA Y EN SEDE DE CASACION. Y MAYOR DESPROPOSITO CAUSA, CUANDO SE AFIRMO QUE: (...)“De entrada y AL MARGEN DE LO QUE MUESTRE EL CONTENIDO DE LAS PRUEBAS denunciadas por la CENSURA, (...) (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

V. PETICIONES

Con fundamento en las motivaciones expuestas, respetuosamente solicito a la Honorable Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, **TUTELAR DERECHOS FUNDAMENTALES** de mi representada **AL DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, IRRENUNCIABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES, FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO, MENOSCABO A LA LIBERTAD, LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, SEGURIDAD SOCIAL, EL DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE JUDICIAL VERTICAL Y HORIZONTAL, ADEMÁS DE LA AFECTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD JURÍDICA, DE COSA JUZGADA, DE BUENA FE, CONFIANZA LEGÍTIMA Y DE RACIONALIDAD** consagrados en los Artículos 13, 29, 53, 229 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con lo establecido en los Convenios de la OIT 95 y 100, **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador"** aprobado por la LEY 319 DE 1996, Artículos 21, 143 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, en el sentido de **DEJAR SIN EFECTOS** las sentencias del **14 de Abril de 2.020**, proferida por la **SALA DE DESCONGESTION No.2 DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, integrada por los Honorables Magistrados Doctores **CECILIA MARGARITA DURAN UJETA, SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO y CARLOS ARTURO**

GUARIN JURADO, y la profirió Sentencia de Segundo Grado, proferida el 24 de Agosto de 2.016, por parte de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, integrada por los Honorables Magistrados Doctora LILLY YOLANDA VEGA BLANCO, LUIS AGUSTIN VEGA CARVAJAL y LUCY STELLA VASQUEZ SARMIENTO, y en su lugar se profiera una nueva sentencia acorde con el ordenamiento jurídico vigente, teniendo en cuenta para ello los derechos fundamentales a la igualdad, irrenunciabilidad, a la irrenunciabilidad d ellos derechos mínimos establecidos en las normas laborales , la primacía de la realidad sobre las formas, establecidas por los sujetos procesales en la relaciones laborales, la situación más favorable, al trabajador en caso de duda en aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, acorde con la valoración de la totalidad delas pruebas oportunamente incorporadas al proceso, o en su defecto se tenga para todos los efectos legales, la sentencia proferida por el señor Juez 16 Laboral del Circuito de Bogotá, el 28 de Agosto de 2.015, quien efectivamente realizó la valoración total a los medios probatorios, y por la cual declaró la “INEFICACIA” de los convenios suscritos entre mi representada y la Empresa Colombiana de Petróleos S.A., “Ecopetrol S.A.**”, donde se le había restado el carácter salarial al denominado “**ESTIMULO AL AHORRO ECONOMICO MENSUAL**”, se ordenó Reliquidar las prestaciones sociales, indexándose, y Reliquidando la Pensión de Jubilación convencional de **Victoria Patricia Villamarin Rodríguez** a partir del 30 de junio de 2.010 y a futuro con sus reajustes.-**

VI. PRUEBAS Y ANEXOS

1.1. Pruebas documentales que se aportan.

1. Sentencia **de Segundo Grado, proferida el 24 de Agosto de 2.016, por parte de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, la cual obra en medio magnético en el expediente.**
2. Copia de la sentencia dictada el **14 de Abril de 2.020, proferida por la SALA DE DESCONGESTION No.2 DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, FORMATO PDF.**

3. Copia del edicto, fijado el, 18/06/2020, a las 8:00 a.m., con constancia de ejecutoria del 24 de junio de 2.020, formato PDF.-
4. **Copia correo electrónico de fecha 9 de julio de 2020, por medio del cual se solicitó a la Relatoría de la Sala Laboral copia de la sentencia de casación NO CASA, proferida en el proceso laboral de VICTORIA PATRICIA VILLAMARIN vs. ECOPETROL S.A..**
5. **Respuesta de la Secretaría de la Sala Laboral de Descongestión, de fecha 9 de julio de 2.020, por la cual se adjunta copia de la Sentencia de Casación, junto con copia del Edicto.**
6. **Copia Registro Civil de Defunción del Doctor Jaime Cerón Coral formato PDF., apoderado de la demandante que instaurara el recurso Extraordinario de Casación.**
7. **Relación Sentencias proferidas por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, por la cual en relación con el numeral.**
8. **Versiones 4, 5 y 6, que contienen las POLITICAS DE COMPESANCION, SE DETALLA SU OBJETO, DEFINICIONES CONSIGNADAS EN EL ACAPITE CLOSARIO, ACCIONES SALARIALES, COMPESANCION, COMPENSACION FIJA, GENERALIDADES (COMPENSACIÓN CAPITULO 5.1), ESTRUCTURA SALARIAL, ESTIMULO AL AHORRO COMO COMPONENTE DE LA ESTRUCTURA SALARIAL, PROMOCIONES, VALORACION DE CARGOS, DOCUMENTOS DEROGADOS. PLAN DE TRANSICION, ACCION SALARIAL, LAS CUALES LAS CUALES SE ENCUENTRAN DENTRO DEL EXPEDIENTE A FOLIOS 541 A 547 (VERSION 4), FOLIOS 166 A 179 (VERSION 5), FOLIOS 180 A 202 O FOLIOS 456 A 464 (VERSION 6)**
9. **Poder legalmente conferido al suscrito para instaurar la presente Acción. Formato PDF.-**

VII. JURAMENTO

En concordancia con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 bajo la gravedad del juramento manifestamos que no hemos presentado otra tutela respecto de los mismos hechos y derechos ante otra autoridad.

VIII. NOTIFICACIONES

A mi representada en la carrera 7 No. 126-30 Apartamento 416 Torre 4 de la ciudad de Bogotá D.C.-

El suscrito apoderado recibirá notificaciones en la Carrera 7 No. 156-10, Oficina 1605 del Edificio Torre Krystal de la ciudad de Bogotá D.C., y al correo electrónico: **gerencia@eliteabogados.co**

De la Honorable Corporación,

**LUIS FERNANDO FERIA MONTES
C.C.No.19.471.441 DE BOGOTÁ
T.P.No.59.016 DEL C. S. DE LA J.-**