

**RV: ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIA JUDICIAL (RICARDO ANGARITA URREA y OTROS VS SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL No. 3 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA)**

Secretaria Sala Casacion Penal <secretariacasacionpenal@cortesuprema.ramajudicial.gov.co>

Jue 15/06/2023 16:00

Para:Recepcionprocesospenal <recepcionprocesospenal@cortesuprema.gov.co>

📎 1 archivos adjuntos (12 MB)

49. TUTELA CONTRA SENTENCIA CON ANEXOS.pdf;

Tutela primera

RICARDO ANGARITA URREA Y OTROS

**De:** Stare Decisis Abogados SAS <consultas@sdabogados.com.co>

**Enviado:** jueves, 15 de junio de 2023 3:57 p. m.

**Para:** secretariacasacionpenal@cortesuprema.gov.co <secretariacasacionpenal@cortesuprema.gov.co>; Secretaria Sala Casacion Penal <secretariacasacionpenal@cortesuprema.ramajudicial.gov.co>; Cuenta para Notificacion ESAV Sala Penal <notitutelapenal@cortesuprema.gov.co>

**Asunto:** ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIA JUDICIAL (RICARDO ANGARITA URREA y OTROS VS SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL No. 3 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA)

**Apreciados Sres. Sala de Casación Penal Corte Suprema de Justicia**

Muy buenas tardes. A través del presente correo me permito presentar acción de tutela ante ustedes (Acción de Ricardo Angarita Urrea y otros Vs Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Corte Suprema de Justicia).

El escrito de tutela se encuentra adjunto.

Agradezco de antemano confirmar la recepción de este mensaje.

**Cordialmente,**



**Alejandro José Peñarredonda Franco**

**Abogado**

**C.C. 1.018.471.355**

**T.P. 306.311 del C.S. de la J.**

**Cra 8 # 16 - 51 Ed. París, Oficina 609.**

**Cel: 301 549 6375**

**Bogotá D.C**

**[www.sdabogados.com.co](http://www.sdabogados.com.co)**

HONORABLES MAGISTRADOS  
SALA DE CASACIÓN PENAL  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
E.S.D.

**REF: ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIA JUDICIAL.**

**ACCIONANTES:** RICARDO ANGARITA URREA Y OTROS

**ACCIONADO:** SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL NO. 3 DE LA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

El suscrito abogado, ALEJANDRO JOSÉ PEÑARREDONDA FRANCO, identificado como se indica en el siguiente acápite de este documento, en ejercicio del poder especial que me han conferido las personas que más adelante enlisto, comedidamente, mediante este escrito presento ante ustedes ACCIÓN DE TUTELA de conformidad con lo consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, en los siguientes términos:

## I. PARTES

**ACCIONANTES:** Presento esta acción en representación de:

- 1) RICARDO ANGARITA URREA, identificado con C.C. 13.843.145. Correo electrónico: [ricanur1955@gmail.com](mailto:ricanur1955@gmail.com).
- 2) LUZMILDE RUEDA ARDILA, identificada con C.C. 28.495.866. Correo electrónico: [luzm.Rueda@hotmail.com](mailto:luzm.Rueda@hotmail.com).
- 3) OSCAR MAURICIO RODRÍGUEZ BLANCO, identificado con C.C. 17.319.358. Correo electrónico: [oscarmauricio.rodriquez@hotmail.com](mailto:oscarmauricio.rodriquez@hotmail.com).
- 4) JESÚS ALBERTO DUQUE VILLEGAS, identificado con C.C. 71.582.381. Correo electrónico: [jalbertoduque@yahoo.com](mailto:jalbertoduque@yahoo.com).
- 5) DERISNEL MEJÍA ZAPATA, identificado con C.C. 13.889.604. Correo electrónico: [derisnel@hotmail.com](mailto:derisnel@hotmail.com).
- 6) JORGE TRINIDAD RODRÍGUEZ VEGA, identificado con C.C. 13.258.366. Correo electrónico: [jorove2002@hotmail.com](mailto:jorove2002@hotmail.com).

Página

**1** de 19

Tutela de RICARDO ANGARITA URREA y OTROS vs  
SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL NO. 3 CORTE  
SUPREMA DE JUSTICIA

7) GERARDO SANTOS CASTAÑEDA, identificado con C.C. 13.840.347. Correo electrónico: [gerardosantosster@gmail.com](mailto:gerardosantosster@gmail.com).

8) ALFREDO TADA GUARÍN, identificado con C.C. 19.304.829. Correo electrónico: [atada03@yahoo.es](mailto:atada03@yahoo.es).

9) ISAIAS FLÓREZ FLÓREZ, identificado con C.C. 5.625.566. Correo electrónico: [isaflo33@hotmail.com](mailto:isaflo33@hotmail.com).

10) RICARDO RESTREPO MANRIQUE, identificado con C.C. 19.347.298. Correo electrónico: [restrepo.manrique@gmail.com](mailto:restrepo.manrique@gmail.com).

11) ERNESTO MIRANDA PALENCIA, identificado con C.C. 13.443.750. Correo electrónico: [emipa0621@gmail.com](mailto:emipa0621@gmail.com).

12) GUSTAVO ADOLFO LÓPEZ MEJÍA, identificado con C.C. 10.534.511. Correo electrónico: [Glopez10534@hotmail.com](mailto:Glopez10534@hotmail.com), y

13) MARBEL SANDOVAL ORDOÑEZ, identificada con C.C. 41.753.070. Correo electrónico: [marbelso@yahoo.com](mailto:marbelso@yahoo.com).

**APODERADO DE LOS ACCIONANTES:** ALEJANDRO JOSÉ PEÑARREDONDA FRANCO, acreditado profesionalmente con la T.P. No. 306.311 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, e identificado con la C.C. 1'018.471.355, domiciliado en Bogotá, en la Cra. 8 # 16 - 51 oficina 609, Edificio Paris Centro. Correo electrónico: [consultas@sdabogados.com.co](mailto:consultas@sdabogados.com.co).

**AUTORIDAD ACCIONADA:** SALA LABORAL DE DESCONGESTIÓN NO. 3 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Correo electrónico: [seclabdes@cortesuprema.ramajudicial.gov.co](mailto:seclabdes@cortesuprema.ramajudicial.gov.co).

**SOLICITUD DE VINCUACIÓN:** Dado que la decisión que se tome en el marco de esta acción puede afectar a las siguientes personas, solicito que se les vincule al trámite:

**ECOPETROL S.A.**, identificada con NIT. 899.999.068 – 1, sociedad de economía mixta, de carácter comercial, organizada bajo la forma de sociedad anónima, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas

y Energía, de conformidad con lo establecido en la Ley 1118 de 2006, que fungió en calidad de demandada dentro del proceso ordinario laboral No. 54001-3105-003-2011-00265-01, y que puede ser citada a través del correo electrónico: [notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co](mailto:notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co).

## II. PROVIDENCIA OBJETO DE ESTA ACCIÓN

Sentencia SL590-2023 proferida en el proceso ordinario laboral de radicado 54001-3105-003-2011-00265-01, de RICARDO ANGARITA URREA y OTROS Vs ECOPETROL S.A., emanada de la Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Corte Suprema de Justicia.

La providencia identificada constituye una actuación violatoria de los derechos fundamentales de mis poderdantes, de acuerdo con los siguientes:

## III. HECHOS

1. En el año 2011 mis poderdantes, junto con otros trabajadores y/o jubilados de Ecopetrol, demandaron a esa empresa para que judicialmente se reconociera en su favor la incidencia salarial del pago denominado “*estímulo al ahorro*”, y que en consecuencia, se condenara a la demandada a reliquidar el monto de sus prestaciones sociales y extralegales, tales como cesantías, primas, intereses sobre las cesantías, vacaciones, y pensión de jubilación. Lo anterior, junto con la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), y las costas.

2. Como fundamento esencial de su pretensión, los demandantes alegaron que al implementar el pago del “*estímulo al ahorro*”, la empresa incurrió en un **trato discriminatorio** en su contra, pues a los trabajadores que se encontraban sometidos al régimen de cesantías anualizado de la Ley 50 de 1990, y frente a los cuales la compañía no tenía el deber de asumir pensión de jubilación, sí se les reconoció la incidencia salarial del pago; mientras que a aquellos a quienes les aplicaba el régimen de cesantías retroactivo y tenían la posibilidad de ser jubilados a cargo de la empresa, se les negó la incidencia salarial del mismo emolumento.

3. El conocimiento del proceso ordinario laboral fue asignado al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, bajo el radicado 54001-3105-003-2011-00265-01.

4. Al contestar la demanda, Ecopetrol se opuso a todas las pretensiones. Negó la existencia de la discriminación alegada, esgrimiendo que en virtud del artículo 128 del CST, se pactó expresamente la no incidencia salarial del “estímulo al ahorro” con los accionantes. Adicionalmente, explicó que la disparidad en relación con la incidencia salarial del estímulo al ahorro obedeció a un trato diferencial **basado en los distintos regímenes prestacionales** existentes en la compañía.

5. La demanda fue reformada para incluir nuevos demandantes y solicitar nuevas pruebas. No obstante, la esencia del litigio no varió, y las alegaciones de ambas partes se mantuvieron.

6. Mediante sentencia de 12 de diciembre de 2013, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta accedió a las pretensiones de la demanda, con la siguiente parte resolutive:

*«En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, RESUELVE:*

*PRIMERO: Declarar parcialmente probadas las excepciones de prescripción, pago y compensación propuestas por la empresa Ecopetrol, por las razones anteriormente expuestas.*

*SEGUNDO: Declarar imprósperas las excepciones de inexistencia de la obligación reclamada y buena fe de las actuaciones de Ecopetrol, por las razones anteriormente expuestas.*

*TERCERO: Condenar a la empresa Ecopetrol S.A. a reconocer y pagar a los demandantes ya relacionados, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de la presente providencia, las siguientes acreencias laborales, por las razones anteriormente expuestas:*

*a) En primer lugar, la incidencia salarial que lo pagado por concepto de “estímulo al ahorro” ha de tener en los derechos legales y extralegales a que tenían derecho los trabajadores a su favor a partir de las fechas que se han*

señalado de manera clara para cada uno de los demandantes, y hasta la fecha de terminación de la relación laboral, junto con la correspondiente indexación, ajustada al IPC certificado por el DANE, desde la causación del derecho y hasta cuando se haga efectivo su pago total, descontándose lo que ya se hubiese pagado a los trabajadores igualmente relacionados por razón de la acción de tutela interpuesta en su contra.

b) Y como consecuencia de ello pues la correspondiente reliquidación para la cual deberá realizarse por la empresa demandada la correspondiente reliquidación de cada una de las prestaciones sociales, pensión de jubilación, y demás beneficios a que tienen derecho los demandantes, causados a la finalización de la relación laboral por razones de las incidencias salariales que se le han reconocido por concepto de “estímulo al ahorro”, junto con la correspondiente indexación, ajustada al IPC certificado por el DANE, desde esa fecha de terminación, y hasta cuando se haga efectivo su pago total.

c) Y como tercero, la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual se causará desde el día siguiente a la terminación de la relación laboral, y hasta por un término de 24 meses, vencidos los cuales deberán pagarse intereses moratorios sobre la totalidad de lo reconocido por concepto de incidencia salarial y prestacional, salvo lo que genere la indexación, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la SuperBancaria, y hasta cuando se efectúe el pago total, teniéndose esa indemnización el equivalente a un día de salario, sumando tanto el salario básico que se tenía, más el salario que aquí se ha reconocido por concepto de estímulo al ahorro a la terminación de la relación laboral.

**CUARTO:** Declarar que no hay lugar a hacer pronunciamiento alguno respecto de las demás excepciones propuestas por Ecopetrol S.A.

**QUINTO:** Condenar en costas a Ecopetrol S.A., tásense.

*Esta sentencia se notifica en estrados.»*

El a quo consideró, en esencia, que efectivamente la empresa vulneró el derecho a la igualdad de los demandantes, al no reconocer la incidencia salarial del “estímulo al ahorro” frente a ellos, pero sí frente a otros trabajadores.

7. Contra la anterior decisión Ecopetrol interpuso el recurso de apelación.

8. Al desatar la segunda instancia, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta, mediante sentencia de 14 de agosto de

2018, **revocó** la de primer grado y absolvió a Ecopetrol de todas las pretensiones.

El *ad quem* consideró, en esencia, que el estímulo al ahorro no debía ser considerado como factor salarial, y que Ecopetrol no había incurrido en discriminación alguna, *“pues de lo que se ha tratado es de una diferenciación objetiva, que no puede tildarse de caprichosa o amañada por parte de la empleadora, pues tanto en materia de cesantías como en pensiones, no fue la empresa la que creó la diferencia en mención, sino fue el legislador.”*<sup>1</sup>

9. Frente a la anterior decisión, mis poderdantes interpusieron el recurso extraordinario de casación, y en virtud de ello el expediente fue finalmente asignado a la Sala Laboral de Descongestión No. 3 de la Corte Suprema de Justicia.

10. La referida autoridad desató el recurso con el proferimiento de la sentencia SL590-2023, en la que decidió **no casar** el fallo de segunda instancia.

En lo que estrictamente interesa a esta acción, vale la pena reseñar que la accionada concluyó que Ecopetrol no incurrió en un trato discriminatorio, porque:

*«Sabido es que el principio de igualdad se traduce en la garantía de que no se contemplen excepciones o privilegios que exceptúen a unas personas o grupos, de los que se conceden a otros en idénticas circunstancias, por manera que la real y efectiva igualdad consiste en aplicar la ley en cada una de las situaciones según las diferencias constitutivas de ellos. La igualdad que consagra el art. 13 de la CN tiene una concepción objetiva y no formal, puesto que se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales, esto es, autoriza un trato diferente si este es razonablemente justificado.*

*Con esta visión conceptual, de cara al beneficio tantas veces nombrado, resulta razonado que Ecopetrol SA, hubiera aplicado en distintas formas el pago del estímulo al ahorro entre quienes se vincularon laboralmente antes de la Ley 50 de 1990 y quienes lo hicieron una vez estuvo vigente esta normativa, debido a que estaban regidos por normativas diferentes, de modo que el trato*

<sup>1</sup> Min. 31:47 y siguientes del archivo contentivo de la sentencia de segunda instancia en el proceso No. 54001-3105-003-2011-00265-01

*desigual que la empresa petrolera le dio a los accionantes se encuentra en este preciso caso, objetivamente justificado.*

*Por estar el estímulo al ahorro precedido de una Política de Compensación, y en razón a que dentro de la empresa existían disímiles condiciones en los trabajadores, se presentó el trato diferencial. En ese orden, no se puede dar razón a lo argüido por algunos recurrentes.»*

11. Al no haber casado la sentencia y convalidar el trato dispar entre los trabajadores de Ecopetrol basado en el régimen prestacional al que pertenecían, la autoridad accionada violó de manera flagrante los derechos fundamentales a la igualdad, el trabajo en condiciones justas, el debido proceso y a la tutela judicial efectiva de mis representados, pues *i*) incurrió en una violación directa de las normas que componen el bloque de constitucionalidad (**defecto por violación directa de la Constitución**), y *ii*) ignoró el precedente constitucional aplicable al caso (**defecto por desconocimiento del precedente**).

#### IV. DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS

Los derechos fundamentales que se le han vulnerado a mis poderdantes con ocasión de la providencia arriba identificada son los siguientes: la igualdad (art. 13 C.N.), el trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), el debido proceso (art. 29 C.N.), y la tutela judicial efectiva (arts. 2, 29, 228 y 229 C.N.).

#### V. RAZONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

A continuación, acredito los requisitos generales y particulares para la prosperidad de esta acción de tutela contra providencia judicial:

##### 1. ACREDITACIÓN DE LOS REQUISITOS GENERALES DE PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES<sup>2</sup>.

*(i) Inmediatez:* La sentencia que se ataca a través de esta acción fue notificada por edicto el pasado 29 de marzo de 2023, razón por la cual han pasado menos de 6 meses hasta la presentación de este escrito, y por ende, se cumple con este requisito.

<sup>2</sup> Entre muchas otras, los requisitos para este tipo de acciones pueden ser consultados en la sentencia SU-090-2018.



**(ii) Subsidiariedad:** Frente a la providencia confutada no existe ningún otro medio de defensa judicial posible distinto a la acción de tutela, pues se trata de una decisión definitiva dictada por todos los miembros de una de las salas de descongestión laboral de la Corte Suprema de Justicia.

**(iii) Relevancia constitucional:** El desconocimiento del derecho fundamental al debido proceso (art. 29 C.N.) es un aspecto que tiene una clara relevancia constitucional, dado que la Carta Política garantiza expresamente tal derecho y ratifica su vigencia en “todas las actuaciones judiciales y administrativas.” Asimismo, el problema jurídico que se ventila mediante esta acción es típicamente de naturaleza constitucional, pues consiste en determinar el contenido y alcance de un derecho fundamental por excelencia como lo es la igualdad (art. 13 C.N), que además, en el caso concreto proyecta sus efectos frente a la garantía superior de un trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.).

**(iv) Relevancia de la irregularidad procesal:** Pese a que se denuncia la vulneración del derecho al debido proceso, en el presente asunto no se ventila la comisión de una irregularidad procedimental, sino el desconocimiento de la garantía constitucional de igualdad al no haber aplicado el precedente constitucional y convalidar -ilegalmente- distinciones entre trabajadores basadas en el régimen prestacional al que pertenecen.

**(v) Identificación de los hechos constitutivos de la vulneración y alegación previa:** En el acápite de hechos de este escrito se identificaron claramente los supuestos fácticos constitutivos de la vulneración denunciada.

**(vi) La providencia atacada no es una sentencia de tutela:** En el *sub-examine* se ataca una decisión adoptada en el marco de un proceso ordinario laboral.

Cumplidos los presupuestos generales de procedibilidad, procedo a sustentar las causales específicas de procedencia de la acción: el defecto por violación directa de la Constitución, y el defecto por desconocimiento del precedente.

## 2. ACREDITACIÓN DE LA EXISTENCIA DEL DEFECTO POR VIOLACIÓN DIRECTA DE LA CONSTITUCIÓN.

**(i) ¿Cuándo se presenta un defecto por violación directa de la Constitución?** - La Corte Constitucional ha señalado que este defecto se presenta en los siguientes casos:

«81. El fundamento de esta causal es el modelo actual del ordenamiento constitucional, puesto que los preceptos contenidos en la Carta de 1991 tienen valor normativo, de manera que pueden ser aplicados directamente por las autoridades y los particulares en algunos casos. En ese sentido, es posible discutir las decisiones judiciales por medio de la acción de tutela en los eventos en los que los jueces omiten o no aplican debidamente los principios superiores[54].

82. El desconocimiento de la Constitución se puede producir por diferentes hipótesis[55]. Así, se ha sostenido que esta figura se estructura cuando el juez en la decisión desconoce la Carta. Ello puede ocurrir, en primer lugar, porque no se aplica una norma fundamental al caso en estudio[56], lo cual se presenta cuando: **(i) en la solución del caso se dejó de interpretar y aplicar una disposición legal de conformidad con el precedente constitucional;** (ii) se trata de un derecho fundamental de aplicación inmediata[57]; y (iii) en las decisiones se vulneraron derechos fundamentales y no se tuvo en cuenta el principio de interpretación conforme con la Constitución[58].

83. En segundo lugar, porque se aplica la ley al margen de los preceptos consagrados en la Constitución[59]. En este caso, se ha señalado que los jueces, en sus fallos, deben tener en cuenta la excepción de inconstitucionalidad contenida en el artículo 4º Superior[60], en tanto la Carta es norma de normas y, cuando existe incompatibilidad con las disposiciones legales, ostentan preferencia los mandatos constitucionales[61].

84. En suma, la causal de violación directa de la Constitución se genera a partir del desconocimiento de los jueces de aplicar la Carta de derechos, de acuerdo al mandato del artículo 4º superior, el cual antepone de manera preferente la aplicación de los postulados constitucionales.» (Corte Constitucional. Sentencia SU-165/2022) (Negritas nuestras).

**(ii) Demostración de la existencia del defecto por violación directa de la Constitución** – En el presente caso se le enrostra a la Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Corte Suprema de Justicia haber proferido una sentencia violatoria del derecho fundamental a la igualdad previsto en el artículo 13 de la Constitución Política, que además se encuentra consagrado, para el caso específico de las relaciones laborales, en el Convenio 111 de la OIT (aprobado por Ley 22 de 1967

e incorporado al ordenamiento interno en virtud del inciso 4 del artículo 53 C.N.), el cual, por su contenido, hace parte del bloque de constitucionalidad.

La razón por la cual la sentencia resulta violatoria del derecho fundamental a la igualdad, es que en ella se convalidó un trato dispar entre trabajadores de una misma empresa, con base en un criterio inválido como lo es el “*régimen prestacional al que pertenecen*”.

Para comprender las razones por las cuales establecer distinciones entre trabajadores bajo el referido criterio es violatorio del bloque de constitucionalidad, caen como anillo al dedo las reflexiones que hizo la Sala Laboral Permanente de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL5011-2016:

*«En materia laboral, el principio de igualdad y no discriminación, consagrado como acaba de decirse en el artículo 13 de la Constitución, se complementa sustantivamente, con el Convenio 111 de la OIT, relativo a “la discriminación (empleo y ocupación)”, aprobado en Colombia por la L.22/1967 y ratificado el 4 de marzo de 1969. Este convenio, por ser parte de los llamados «convenios fundamentales» de la OIT, es integrante en Colombia del bloque de constitucionalidad stricto sensu, lo que significa que ostenta el carácter de norma superior en el ordenamiento, inescindiblemente unida a la disposición del artículo 13 constitucional. O sea, en Colombia, en materias laborales, el alcance del principio de igualdad y no discriminación debe comprender -se repite, de manera inescindible- tanto el texto del artículo 13 superior, como el del Convenio 111 de la OIT.*

Conforme al instrumento internacional últimamente citado (artículo 1º), el término “discriminación” comprende:

a) (...)

**b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.**

Por su parte, la Recomendación 111 de la OIT [apartado II, lit. b)], particulariza ciertos campos o áreas en los cuales los trabajadores deberán gozar de igualdad de trato, lo cual implica tratamiento igualitario en materias salariales y prestacionales para los trabajadores dentro de un mismo contexto laboral, cuando estos se encuentren en igualdad de condiciones.

Lo anterior quiere decir que no son admisibles tratos diferenciados (en temas salariales, prestacionales, en oportunidades de promoción, en seguridad y salud ocupacionales, en formación, etc.), cuando dichos tratos se basen en motivos irrelevantes –o sea, no objetivos-, pues en tales casos el trato será discriminatorio. Por el contrario, no se atentará contra el principio de igualdad y no discriminación, cuando a cierta persona o colectivo de personas se otorgue un trato diferente, pero basado en motivos razonables y legítimos, id est, relevantes.

Sin embargo, la denominada “regla de justicia”, que usualmente se formula como “tratar igual a quienes son iguales”, es un postulado vacío, si no se cuenta antes con un criterio para establecer cuándo dos o más personas de un grupo son equiparables (vale decir, cuándo pueden considerarse “iguales”), en función de conferirles un determinado trato, distinto al adjudicado a otras personas, pero de tal forma que dicho trato diferente no pueda considerarse discriminatorio.

De los elementos analizados en precedencia, es dable concluir, que efectivamente, puede haber circunstancias en las cuales se den tratos discriminatorios como consecuencia de que dentro de un mismo ámbito laboral se presenten tratos diferentes ilegítimos. Y éstos podrían darse, no solamente con base en los “clásicos” motivos irrelevantes o inadmisibles mencionados, sino también cuando -utilizando los términos del Convenio 111 de la OIT-, se otorguen o reconozcan “distinciones, exclusiones o preferencias”, fundadas en cualquiera otro u otros motivos irrelevantes, y tales tratos diferenciales tengan «por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato» en el trabajo o al momento de conceder prestaciones. Y ello puede suceder como consecuencia, no solamente de decisiones emanadas directamente del empleador, sino también de pactar o establecer, en dos o más estatutos, como productos de la negociación colectiva (convenciones o pactos colectivos) o como resultado de una decisión arbitral, tratos diferentes sin una base objetiva o relevante. La naturaleza discriminatoria de tales tratos no se enerva en la práctica, por el hecho de que al conferirlos o estatuirlos no haya habido el deliberado propósito o intención de discriminar, ni tampoco por el hecho de que los procedimientos seguidos para formalizar el respectivo estatuto se hayan ceñido formalmente a las reglas legales.» (Negritas originales, Subrayas nuestras).

Nótese que la jurisprudencia nacional es clara en señalar que todo trato discriminatorio en el empleo fundado en motivos irrelevantes es contrario al derecho a la igualdad. No basta entonces con invocar el postulado de “tratar igual a quienes son iguales y desigual a quienes son distintos” para resolver la cuestión, sino que es necesario analizar

la *relevancia* y *legitimidad* del criterio diferenciador aplicado para confirmar o descartar la existencia de discriminación en el empleo.

Me explico con un ejemplo: no se puede negar que entre una persona con piel blanca y otra con piel negra existe una diferencia “objetiva” (es decir, basada en hechos); no obstante, el análisis que jurídicamente se debe hacer en materia de igualdad, se ciñe a la evaluación de validez y legitimidad de ese criterio para ser la base de una disparidad de trato, como lo sería conceder al primero un incremento salarial y al segundo no.

Así las cosas, el principio de igualdad plasmado en el art. 13 C.N., correctamente entendido, necesariamente ha debido llevar a la autoridad accionada a ahondar acerca de la legitimidad que suponía conceder o denegar un beneficio laboral (en este caso, incidencia salarial del estímulo al ahorro), con base en la pertenencia a uno u otro régimen prestacional, y de haber acometido correctamente esa tarea, se habría percatado de que ya el máximo intérprete de los derechos fundamentales en nuestro país ha calificado como inválido fundar una distinción entre empleados con base en el régimen prestacional al que pertenecen.

En efecto, la Corte Constitucional, en reiterados pronunciamientos, ha reprochado la aplicación del criterio de pertenencia a algún régimen prestacional (por ejemplo, el anual o el retroactivo de cesantías) para condicionar la procedencia de prerrogativas laborales. Así, en la sentencia T-246/1998 -en donde se reiteró lo expuesto en la C-569/1993- se expuso:

*«La Sala Plena de la Corte Constitucional, en Sentencia C-569 del 9 de diciembre de 1993, relativa al artículo 6º de la misma Ley que nos ocupa, que consagró para los trabajadores en unas ciertas condiciones la posibilidad de acogerse a uno u otro régimen, manifestó:*

*La disposición acusada concede al trabajador que se halla en la hipótesis descrita la posibilidad de optar, en su caso, por el régimen jurídico que le resulte más conveniente. No se lo coloca, entonces, en la circunstancia de renunciar a uno de sus derechos laborales mínimos ni se le impone un cambio legislativo que le sea perjudicial”.*

*“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”.*

*“Carece de legitimidad la actitud de la empresa que pretenda presionar a los trabajadores, mediante ofertas o bajo amenazas, para que se acojan a un régimen que la ley ha hecho para ellos opcional, pues tales manipulaciones vulneran la libertad individual consagrada en los artículos 16 y 28 de la Carta y desconocen abiertamente la misma ley que ha otorgado a aquéllos la facultad de optar”.*

*“También resultan vulnerados en tales casos el artículo 95, numeral 1, de la Constitución, pues implica abuso de los derechos del patrono, y el 53, inciso final, Ibídem, a cuyo tenor los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”» (Subrayas nuestras).*

En la misma línea, en Sentencia T-175/1997 se dijo:

*En el caso sub-examine debe resaltarse, además, que, si bien los interesados persiguen el pago de sus cesantías parciales, no es este el objeto central de las acciones de tutela. La razón básica de sus demandas tiene que ver en realidad con la violación del derecho fundamental a la igualdad a raíz de las diferencias de trato existentes entre los empleados de la Rama Judicial que se acogieron al nuevo régimen contenido en los decretos 57 y 110 de 1993 y los que siguieron bajo las normas anteriores, en materia del pago de cesantías parciales.*

*En efecto, como lo manifestaron en sus escritos, mientras a los del nuevo régimen se les está cancelando sus cesantías parciales máximo en un mes después de haberlas solicitado, los del antiguo sistema fácilmente tienen que esperar varios años para lograr el pago.*

*Esta discriminación resulta odiosa pues no puede aceptarse que ante la ley y en las mismas circunstancias, existan trabajadores tratados peyorativamente y perjudicados desde el punto de vista económico sin razón válida alguna, tan sólo como consecuencia de haber optado por un régimen legal diferente.*

Y, de manera aún mucho más clara, en la T-499 de 1997, reiterando lo dicho en T-418/1996 sobre, precisamente los cambios legislativos que se ahora se convalidan como criterios para justificar un trato desigual entre empleados de una misma empresa, se explicó:

*«En cuanto a los expedientes acumulados objeto del presente fallo, la Sala reitera los criterios expuestos en las sentencias T-418 de 1996, T-175 y SU-400 de 1997, en el sentido de que el cambio de legislación no justifica un trato diferencial, en cuanto al momento del pago de cesantías parciales, entre los*

*servidores públicos que se acogen al nuevo régimen y quienes permanecen en el anterior.*

*En relación con el punto, se reitera:*

*"El artículo 53 de la Constitución, a cuyos principios mínimos está sujeto el legislador y lo están, por supuesto, el Gobierno y los jueces, dispone la igualdad de oportunidades para los trabajadores, en desarrollo del principio general de la igualdad, que, de conformidad con el artículo 13 ibídem proscribire toda forma de discriminación o preferencia injustificada.*

*Aunque, como lo ha declarado esta Corte, el legislador tiene competencia para introducir modificaciones a la normatividad laboral y puede, en consecuencia, plasmar cambios en el contenido de las prestaciones sociales, crear nuevas modalidades de ellas y señalar condiciones y requisitos aplicables a las relaciones laborales futuras, es lo cierto que no goza de atribuciones para instituir o propiciar distinciones no sustentadas en motivos fundados y razonables, para desconocer los derechos de los trabajadores ni para menoscabar su libertad.*

*(...)*

*Por tanto, el tránsito de un determinado sistema salarial o prestacional a otro no puede implicar el establecimiento de categorías a costas de trabajadores, ni a la pérdida, por parte de algunos de ellos, de los derechos mínimos reconocidos directamente por la Constitución.*

*El cambio de legislación no puede llevar a que los trabajadores que queden cobijados por las nuevas modalidades de protección de sus derechos laborales -que no otro puede ser su contenido- queden marginados de la igualdad de oportunidades ante la ley; de la remuneración mínima vital y móvil; de la proporcionalidad entre la remuneración y la cantidad y calidad de trabajo; de la garantía de estabilidad en el empleo; de la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; de la seguridad en el sentido de que no serán forzados o estimulados a transigir o conciliar sobre derechos ciertos e indiscutibles; de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del Derecho; de la primacía de la realidad sobre las formalidades; de las garantías de seguridad social, capacitación, adiestramiento y descanso necesario, ni de la protección laboral especial para las mujeres, las madres y los menores.»*

Siendo claro que el principio de igualdad previsto en el art. 13 C.N., entendido en consonancia con el Convenio 111 de la OIT y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, veda la posibilidad de implementar distinciones, exclusiones o preferencias entre los asalariados, basadas en el régimen prestacional al que pertenecen, brota como corolario que la Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la

Corte erró en su interpretación y aplicación del Estatuto Superior, al precisamente considerar como una conducta no discriminatoria el conceder la incidencia salarial del estímulo al ahorro a unos trabajadores y no a otros, justamente utilizando tal criterio.

Es que, si se analiza con cuidado, el criterio consistente en la pertenencia a uno u otro régimen prestacional es completamente irrelevante para determinar si un trabajador objetivamente merece o no un determinado beneficio. Por ejemplo: ¿Podría Ecopetrol decir que las mujeres embarazadas que tengan régimen anualizado de cesantías devengarán el doble de licencia de maternidad que aquellas que se mantengan en el régimen retroactivo? ¿Podría la estatal petrolera establecer que a los empleados que tengan la posibilidad de ser jubilados a cargo de la empresa se les incrementará el salario tan solo en la mitad de la proporción de aquellos que serán pensionados por el Sistema de Seguridad Social?; La respuesta que se impone, de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico superior, es que tal conducta tendría como efecto la alteración de la igualdad de trato en el empleo, y por ende, sería inválida, pues no es realmente un criterio relevante desde el punto de vista laboral.

Al ser discriminatoria la política implementada por Ecopetrol, forzosamente la autoridad accionada ha debido casar la sentencia en ese aspecto. Como no lo hizo, infringió de manera directa la Carta Política, y por ende, se encuentra justificada la intervención del juez constitucional en amparo de los derechos fundamentales de mis clientes.

### **3. ACREDITACIÓN DE LA EXISTENCIA DEL DEFECTO POR VIOLACIÓN DEL PRECEDENTE.**

#### ***(i) ¿Cuándo se presenta un defecto por violación del precedente? -***

La Corte Constitucional ha señalado que este defecto se presenta en los siguientes casos:

*«Breve caracterización del defecto por desconocimiento del precedente judicial y constitucional como causal autónoma de procedencia de la tutela contra providencias judiciales*

*28. La Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y la Corte Constitucional tienen la función constitucional de unificar la jurisprudencia en su respectiva jurisdicción, según lo establecen los artículos 234, 237 y 241 de*



la Carta. En ese sentido, sus decisiones se constituyen en precedente judicial de cumplimiento obligatorio no solo por los jueces sino por las mismas cortes.

El precedente es el mecanismo que le da facultades a los funcionarios judiciales para resolver los casos con fundamento en decisiones anteriores, puesto que existen similitudes entre los hechos, los temas constitucionales, las normas y los problemas jurídicos planteados. Así, el precedente se ha definido como “la sentencia o el conjunto de ellas, anteriores a un caso determinado, que por su pertinencia y semejanza en los problemas jurídicos resueltos, debe necesariamente considerarse por las autoridades judiciales al momento de emitir un fallo”[43].

29. La Corte ha reconocido tres clases de precedente: el horizontal, el vertical y el constitucional. El primero, se refiere a las providencias producidas por autoridades de la misma jerarquía o el propio funcionario. El segundo, se estructura a partir de las decisiones emitidas por el superior jerárquico o por la autoridad de cierre[44]. El constitucional es el que surge de la interpretación que realiza esta Corporación como tribunal de cierre de la jurisdicción constitucional. Todos tienen fuerza vinculante[45], no obstante, para abandonar el precedente horizontal o vertical debe demostrarse que (i) “la ratio decidendi no es aplicable, por tratarse de un caso distinto y, (ii) que abiertamente decide apartarse de ella, en cuyo evento se exige una suficiente y estricta justificación de la decisión” [46], de lo contrario vulnera los derechos al debido proceso y a la igualdad de las personas[47].

30. Ahora, sobre la jurisprudencia constitucional se ha sostenido que sus decisiones de control abstracto tienen efectos erga omnes y “fuerza de cosa juzgada constitucional -art. 243 CP-, de suerte que obliga hacia el futuro para efectos de la expedición o su aplicación ulterior”[48]. En ese orden, esta Corporación ha dicho: “cualquier norma que sea declarada inconstitucional por parte de la Corte por ser contraria a la Carta, debe salir del ordenamiento jurídico y no puede ser aplicada por ninguna autoridad. De otro lado, la ratio decidendi de todas las sentencias de control abstracto constitucional –bien declaren o no inexecutable una disposición-, debe ser también atendida por todas las autoridades para que la aplicación de la ley sea conforme a la Constitución”[49].

**En torno a los fallos de control concreto, el Pleno de esta Corporación ha señalado que por ser la Corte Constitucional la autoridad encargada de la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, es obligación de los jueces acoger las decisiones que en materia de tutelas expide[50]. Y si bien se ha precisado que “la tutela no tiene efectos más allá del caso objeto de controversia, la ratio decidendi, constituye un precedente de obligatorio cumplimiento para las autoridades públicas, ya que además de ser el fundamento normativo de la decisión judicial, define, frente a una situación fáctica determinada, la correcta interpretación y, por ende, la correcta aplicación de una norma”[51].**

31. En suma, el precedente judicial es obligatorio. El funcionario solo puede apartarse del mismo siempre que explique de manera seria y razonable los motivos que determinan el apartamiento de la regla jurisprudencial. **El desconocimiento del precedente, sin una debida justificación, hace procedente la acción de tutela contra providencias judiciales puesto que vulnera el debido proceso y el derecho a la igualdad.**

**El precedente de la Corte Constitucional, por ser la autoridad encargada de la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución[52], debe acatarse por los funcionarios judiciales con prevalencia al fijado por las demás autoridades judiciales. De no ser así, se incurre en causal autónoma de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales.»** (Corte Constitucional. Sentencia SU-069/2018) (Negrillas nuestras).

**(ii) Demostración de la existencia del defecto por violación del precedente** – Para demostrar la existencia de este defecto, basta reiterar que la Corte Constitucional en las sentencias C-569/1993, T-418/1996, T-175/1997, T-246/1998, y T-499 de 1997 (reproducidas en el defecto anterior, en lo pertinente) delineó una clara línea jurisprudencial según la cual la pertenencia a algún régimen prestacional (por ejemplo, el anual o el retroactivo de cesantías) no era un criterio válido para condicionar la procedencia de prerrogativas laborales en favor de unos trabajadores y en desmedro de otros.

Pese a que estos precedentes fueron expresamente invocados en la demanda de casación que presentaron mis clientes, la Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Corte Suprema de Justicia no expuso una razón suficiente por la cual podía apartarse de tal derrotero, incumpliendo de esa manera con las cargas de transparencia y argumentación necesarias para proferir una decisión contraria tal tesis.

No existe en todo el texto de la sentencia atacada un argumento de peso que justifique por qué en este caso concreto sí está permitido un trato dispar entre trabajadores, cuando frente a casos similares en los que se había aplicado el mismo criterio de “pertenencia a distintos regímenes prestacionales” la Corte Constitucional descartó su validez.

Así las cosas, al no haberse respetado la línea jurisprudencial sentada por la Corte Constitucional, se encuentra justificada la intervención del juez constitucional en amparo de los derechos fundamentales de mis clientes.

## VI. PRETENSIONES

Con base en los hechos y fundamentos antes planteados, respetuosamente solicito:

1. Que se deje sin efectos la sentencia SL590-2023, proferida por la Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Corte Suprema de Justicia en el proceso ordinario laboral de radicado 54001-3105-003-2011-00265-01, de RICARDO ANGARITA URREA y OTROS Vs ECOPETROL S.A
2. Como consecuencia de lo anterior, se ordene a la autoridad accionada que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del fallo que resuelva esta tutela, profiera una nueva decisión en la que se respete el precedente constitucional y se reconozca que Ecopetrol incurrió en un comportamiento contrario al derecho fundamental a la igualdad de mis poderdantes.

## VII. JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento, afirmo que no he presentado otra acción de tutela por los mismos hechos consagrados en la presente acción.

## VIII. ANEXOS

1. Copia de mi tarjeta profesional de abogado (1 página).
2. Poderes a mi conferidos (27 páginas).
3. Sentencia SL590-2023 (46 páginas).
4. Edicto de 29 de marzo de 2023, a través del cual se notificó la sentencia SL590-2023 (2 páginas).

**PETICIÓN SOBRE EXPEDIENTE:** Pido que al momento de avocar conocimiento de la acción de tutela se decrete como prueba el expediente del proceso ordinario laboral No. 54001-3105-003-2011-00265-01, y en consecuencia, se le solicite a la autoridad accionada (o a quien corresponda) que brinde acceso digital al mismo para que

Página

**18** de

19

Tutela de RICARDO ANGARITA URREA y OTROS vs  
SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL NO. 3 CORTE  
SUPREMA DE JUSTICIA

ustedes, Honorables Magistrados, puedan conocer la totalidad de las piezas procesales.

## IX. NOTIFICACIONES

**EL SUSCRITO ABOGADO** recibirá notificaciones en Bogotá en el correo electrónico: [consultas@sdabogados.com.co](mailto:consultas@sdabogados.com.co).

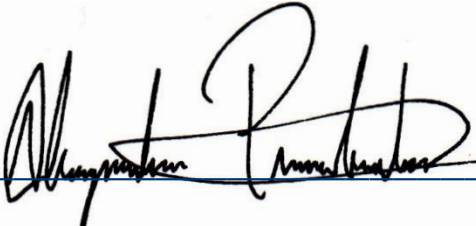
**LOS ACCIONANTES** recibirán notificaciones en los correos indicados en el acápite de "I. PARTES" de este escrito.

**LA AUTORIDAD ACCIONADA: SALA LABORAL DE DESCONGESTIÓN NO. 3 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, en el correo electrónico: [seclabdes@cortesuprema.ramajudicial.gov.co](mailto:seclabdes@cortesuprema.ramajudicial.gov.co).

**ECOPETROL S.A.**, puede ser citada a través del correo electrónico: [notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co](mailto:notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co).

Se hará Justicia.

Tuvo el honor de dirigirse a ustedes,



**Alejandro José Peñarredonda Franco**  
Abogado

**CC. No. 1.018.471.355**

**T.P. No. 306.311 del C.S. de la J.**

Página

**19** de

**19**

Tutela de RICARDO ANGARITA URREA y OTROS vs  
SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL NO. 3 CORTE  
SUPREMA DE JUSTICIA