

**HONORABLES
MAGISTRADOS
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA PENAL (REPARTO)
E. S. D.**

**REF.: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: PATRICIA RODRIGUEZ
HERNANDEZ
ACCIONADOS: SALA LABORAL DE
DESCONGESTION No.1 DE LA CORTE SUPREMA
DE JUSTICIA; SALA LABORAL DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE BOGOTA, Y JUZGADO 10
LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA**

PATRICIA RODRIGUEZ HERNANDEZ, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Bogotá D.C., con domicilio permanente en la Carrera 7 No. 156-10 oficina 1605 de esta ciudad, con dirección electrónica para notificaciones personales al correo electrónico "**gerencia@eliteabogados.co**" y/o "**luferfermon@gmail.com**", por medio del presente escrito me dirijo respetuosamente a la Corporación con el fin de presentar **ACCIÓN DE TUTELA**, de conformidad con 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 LABORAL DE DESCONGESTION No.1 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, integrada por los Magistrados Doctores **MARTIN EMILIO BELTRAN QUINTERO, DOLLY AMPARO CAGUASANGO (Con Impedimento) y OLGA YINETH MERCHAN CALDERON**; de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, integrada por los Magistrados Doctora **DIANA LUCIA VARGAS SANCHEZ, MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO y LORENZO TORRES RUSSI**, y de la Señora Juez 10 Laboral del Circuito de Bogotá, Doctora **MARIA DOLORES CARVAJAL NIÑO**, para que por medio de sentencia me sean tutelados mis **DERECHOS FUNDAMENTALES**, **A LA IGUALDAD, AL TRABAJO, A NO**

SER DISCRIMINADA, IRRENUNCIABILIDAD DE MIS DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES, *FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO*, AL DEBIDO PROCESO, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, SEGURIDAD SOCIAL, DERECHOS FUNDAMENTALES QUE FUERON MENOSCABADOS CON VIOLACION Y DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE JUDICIAL CONSTITUCIONAL, QUE POR *VARIAS DECADAS SE HA DEJADO SENTADO*, CON RESPECTO DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN MATERIA SALARIAL Y LA NO DISCRIMINACION POR EL PATRONO CUANDO DE MANERA CAPRICHOSA FIJA LAS REGLAS PARA NO VER AFECTADO SU PATRIMONIO, CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA, MENOSCABO A LA LIBERTAD Y A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, SEGURIDAD SOCIAL, *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.- (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

I. DERECHOS FUNDAMENTALES CONCLUCADOS

- 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 subrayado,

las mayúsculas y la negrilla son de la suscrita)

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará **MEDIDAS EN FAVOR DE GRUPOS DISCRIMINADOS O MARGINADOS.** El subrayado, las mayúsculas y la negrilla son de la suscrita)

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.

- 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**. (El subrayado y la negrilla son de la suscrita)

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." (El subrayado y la negrilla son de la suscrita)

- Violación al derecho fundamental 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;**
- **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**
- **LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CON LA IMPOSICIÓN DE ACUERDOS O CONVENIOS DE TRABAJO** (El subrayado, las mayúsculas y la negrilla 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." (El subrayado, las mayúsculas y la negrilla son de la suscrita)

II.

SITUACION FACTICA

- 1-) La suscrita Accionante **PATRICIA RODRIGUEZ HERNANDEZ**, formule demanda Ordinaria Laboral en contra de Ecopetrol S.A., a través de apoderado judicial, cuyo conocimiento correspondió al Despacho de la Señora Juez 10 Laboral del Circuito de Bogotá, bajo el **radicado 2013-436.-**
- 2-) Dentro de la demanda laboral, y a lo largo del desarrollo del proceso ordinario 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 ECONÓMICO MENSUAL**", **POR CUANTO NO SOLO TRANSGREDIERON MIS DERECHOS FUNDAMENTALES AL DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, IRRENUNCIABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES, FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO, MENOSCABO A LA LIBERTAD,** consagrados en los Artículos 11,13,25, 53 de la Constitución Política, y la situación de **DISCRIMINACION SALARIAL** de la cual, la suscrita fui objeto, por parte de **ECOPETROL S.A., POR EL HECHO DE HABER**

PERTENECIDO AL REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE LA EMPRESA Y HABER GOZADO DEL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS, CON RESPECTO DEL PERSONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA, QUE NO PERTENECIERON AL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS, POR HABER INGRESADO CON POSTERIORIDAD AL 1 DE ENERO DE 1.991 Y/O NO TENDRIAN LA POSIBILIDAD DE PENSIONARSE CARGO DE LA EMPRESA A 31 DE JULIO DE 2.010, con desconocimiento de los **Artículos 11,13,25, 53 de la Constitución Política**, 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**, el **DESCONOCIMIENTO** de los **PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES CONSTITUCIONALES** y a **LA NORMATIVIDAD** contenida en las **VERSIONES 5 y 6 EXPEDIDAS POR LA VICEPRESIDENCIA DE TALENTO HUMANO UNIDAD DE COMPENSACION Y GESTION DE CARGOS, 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 POR LA DISCRIMINACION A QUE HABIA SIDO OBJETO POR PARTE DE LA EMPRESA, por el hecho de pertenecer AL REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE LA EMPRESA**.- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado son de la suscrita)

- 3-) En audiencia del Artículo 80 del C. de P.L., del 28 de enero de 2.015, entre los varios de los argumentos presentados por mi apoderado, y frente al tema de la **DISCRIMINACIÓN**, señaló, como dentro del proceso, la empresa demandada, **NO HABÍA PROBADO**, conforme con la carga de la prueba, que le asiste al empleador, (numeral 3 del Artículo 143 del C.S.T.), que había invocado criterios **Objetivos y Razonables**, para establecer las diferencias salariales entre sus trabajadores. Que **EFFECTUAR AJUSTES SALARIALES** a quienes **NO FUERAN A SER PENSIONADOS POR LA EMPRESA** o que **NO PERTENECIERAN AL RÉGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTÍAS**, constituyó un acto **DISCRIMINATORIO**, como igualmente sucediera con el hecho, de **NO HABÉRSEME AJUSTADO MI SALARIO BÁSICO**, pese a haberseme reconocido una **PROMOCION DE CARGO**, como **PROFESIONAL**

ESPECIALISTA YACIMIENTOS (ID32004229) (a partir del 1 de junio de 2008), anunciada a través de la comunicación del 24 de junio de 2008, obrante a folio 13 del cuaderno 1 del expediente.- (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

4-) En Audiencia del 29 de enero de 2015, el Despacho de la Señora Juez 10 Laboral del Circuito de Bogotá, profirió Sentencia de Primera Instancia, a través de la cual declaró **ABSOLVER** a la demandada **ECOPETROL S.A.** de todas y cada una de las pretensiones principales y subsidiarias de la demanda incoadas por la suscrita, argumentando para tal efecto entre otros aspectos relevantes los siguientes:

a-) Las sumas de dinero pagadas a la suscrita, a título de Estímulo al Ahorro, no constituyeron salario, por cuanto de una parte **se había pactado de manera expresa su exclusión salarial** conforme al artículo 128 del C.S.T.-

b-) Para el Ad-quo ante la justicia ordinaria laboral, no se había presentado **DISCRIMINACION** alguna en materia salarial, por cuanto **resultaba perfectamente válido y no presentaba vulneración alguna a la IGUALDAD**, que el patrono hubiera dispuesto, en este caso **ECOPETROL S.A.**, la creación de 4 grupos de trabajadores, dentro de los cuales, **LAS DIFERENCIAS PARA EL AJUSTE DE SALARIOS**, lo fuera "**LA CONDICION DE PENSIONABLE A CARGO DE ECOPETROL y/o el REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS**" ya que dichos **elementos diferenciadores empleados por Ecopetrol S.A.**, son de naturaleza **OBJETIVA.**-

c-) Con respecto al ajuste de mi salario básico, que debió haberse efectuado con ocasión de mi **PROMOCION DE CARGO**, de **PROFESIONAL ESPECIALISTA YACIMIENTOS (ID32004229)**, si bien lo cito en el fallo, la Señora Juez, guardó completo silencio, con respecto a ajuste salarial por este concepto.-

d-) Pese a que demostró con que persona la suscrita me comparaba, (Nivel, cargo, salarios evaluaciones, antigüedad) y se allegaron las documentales sobre el particular, el Ad-quo, afirmó que la suscrita no podía ser comparable con la señora Elsa Victoria Peña Bohórquez, por cuanto ella hacia parte del Grupo 1 y yo del Grupo 4, pero lo que jamás indicó, **fue que dichos grupos los había creado el propio empleador, Ecopetrol,** y sus diferencias para no efectuar los correspondientes ajustes salariales, los impuso bajo el criterio del Régimen de Pensiones a cargo de la empresa y/o de retroactividad de cesantías, elemento diferenciador que sólo benefició a la empresa, por cuanto para nosotros los trabajadores antiguos, le representábamos un desembolso económico grande, por el hecho de la liquidación de las

pensiones y la liquidación y pago de las cesantías, pago que no le generaban los trabajadores nuevos.- (La negrilla y el subrayado son del suscrito).-

e-) Por último, la falladora de primera instancia, trajo como fundamento para respaldar su decisión, con respecto a la **INEXISTENCIA** de la **DISCRIMINACION** alegada, la Sentencia de Tutela de la Corte Constitucional **T-536 de 2.011.**, efecto para el cual se **permitió leer algunos de sus apartes **LOS CUALES FUERON TOTALMENTE DESCONTEXTUALIZADOS.****

5-) Lo que El AD-QUO, NO SE PERCATÓ, FUE QUE LA REFERIDA SENTENCIA DE TUTELA, de manera clara, lo que había determinado FUE LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA, PARA EL RECONOCIMIENTO Y RELIQUIDACIÓN DE LA PENSIÓN, EFECTO PARA EL CUAL CONSIGNÓ:

“ II. CONSIDERACIONES¹

Las acciones de tutela en este caso son improcedentes. Reiteración de jurisprudencia

1. La Corte Constitucional ha resuelto casos iguales a este en las siguientes sentencias: T-764 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-969 de 2010 (MP. Juan Carlos Henao Pérez), T-1033 de 2010 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-1048 de 2010 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-112 de 2011 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva) y T-290 de 2011 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). En todas esas providencias se ha pronunciado sobre acciones de tutela instauradas por trabajadores activos o retirados y pensionados de ECOPETROL S.A., que demandan a la compañía por considerar que los ha discriminado desde que puso en marcha la *"política de compensación salarial"*, en tanto les ha pagado una retribución específica sin carácter salarial, al mismo tiempo que a personas supuestamente en sus mismos cargos y con las mismas funciones les ha pagado esa misma remuneración como factor constitutivo de salario. **Y la Corte Constitucional, de manera unívoca, clara, constante e invariable, ha dicho que la acción de tutela es improcedente, en casos con esas características para proteger los derechos fundamentales supuestamente conculcados.** En esta oportunidad, la Sala lo reitera y pasa a desarrollar los argumentos en que se sustenta. (...)” (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

¹ La Sala es competente para revisar los fallos de tutela, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9o., de la Constitución, y 33 y 34 del Decreto 2591 de 1991.

6-) Significó lo anterior, que la referida Sentencia (T-536 del año 2011), NO CORRESPONDE A UN PRECEDENTE JUDICIAL CONSTITUCIONAL, QUE AVALARA LA NO DISCRIMINACION, POR PARTE DE ECOPETROL, CON LA CREACION DE 4 GRUPOS DE TRABAJADORES Y QUE LA DIFERENCIACION SALARIAL ENTRE SUS TRABAJADORES, AMPARADA EN EL REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE LA EMPRESA Y EL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS SON CRITERIOS OBJETIVOS Y RAZONABLES. (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

LA "RATIO DECIDENDI", del referido fallo de revisión de tutelas, lo que se hizo fue REITERAR, lo que de antaño había prescrito el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, con respecto a "QUE LA ACCION DE TUTELA" era "IMPROCEDENTE", en materia de "RELIQUIDACION DE PENSIONES", y sería la justicia ordinaria, LA COMPETENTE PARA CONOCER SOBRE EL TEMA, MENOS AUN, LA "CORTE CONSTITUCIONAL", LE DIO EL ALCANCE, QUE SE REITERA, DE MANERA ERRONEA Y ARBITRARIA, señaló EL AD-QUO ante la justicia ordinaria (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

7-) Dentro de la Audiencia del Artículo 80 del C.P.L., mi apoderado, formuló Recurso de Apelación, frente a la Sentencia Proferida en la misma audiencia del 29 de enero de 2.015, argumentándose para tal efecto:

a-) Se reiteraron los argumentos expuestos con las alegaciones previos a la emisión de la sentencia de primera instancia.-

b-) El acta 075 del 5 de julio del año 2007 proferido por la Junta Directiva de ECOPETROL, **decisión unánime, en su numeral primero, consignó en cuanto a la COMPENSACIÓN FIJA, en su primer inciso de manera expresa sin condicionamiento de ninguna clase que su aplicación sería, progresiva y trimestral soportada en la evaluación de Desempeño con UN máximo aumento inicial del 30%.** Para este propósito, la Honorable Junta Directiva de ECOPETROL, **no sujeto a condicionamiento de ninguna naturaleza, el referido aumento, diferente a la evaluación de desempeño.-** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

C-) La Junta Directiva, en ningún momento, determinó que, se estableciera, que personal próximo a pensionarse, no fuera sujeto de ninguna clase de acción salarial.- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

d-) Los PAGOS POR ESTÍMULO AL AHORRO NO fueron IGUALES Y TUVIERON NECESARIAMENTE, RELACIÓN DE MANERA DIRECTA CON EL TRABAJO;

e-) En el ANEXO 2 DE LAS VERSIONES 5 Y 6, se plasmó de manera expresa que:

“Adicionalmente y para materializar la finalidad que inspira esta Política de Compensación, traducida en el valor agregado al trabajo que permita construir el camino a la excelencia, la aplicación de este esquema “NO ES AUTOMÁTICO”, sino que se encuentra sujeto a aspectos, tales como: (i) Ajustes persona a cargo, (ii) Resultados del área, (iii) DESEMPEÑO INDIVIDUAL, (iv) Posición respecto a sus pares, y (v) Concepto gerencial positivo, analizadas de manera armonica.” (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

f-) “Cuando estos elementos y SOBRE TODO RESALTO EL “DESEMPEÑO INDIVIDUAL”, tienen que ver para aplicación de la política de **compensación INCLUIDOS PENSIONABLES y NO PENSIONABLES no es un elemento de mera liberalidad.”** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

g-) “Aquí, INSISTO, SI EXISTIÓ DISCRIMINACIÓN POR LA CONDICIÓN DE PENSIONABLES, CUANDO NO HAY UN ELEMENTO DE OTRO ORDEN COMO EXPERIENCIA, CONOCIMIENTOS, LA LABOR A DESARROLLAR. (La

negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

h-) CUANDO NO HAY UN ELEMENTO, O EL ÚNICO ELEMENTO QUE APARECE PARA QUE SE AJUSTARAN LOS SALARIOS, SE FUNDÓ BÁSICAMENTE EN LA CONDICIÓN DE PENSIONABLE O NO, O DE PERTENECER O NO, A UN RÉGIMEN CON RETROACTIVIDAD DE CESANTÍAS ESTE NO ES UN FACTOR OBJETIVO; (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

i-) La situación de **DISCRIMINACION**, la creo **ECOPETROL**, esta no fue una cuestión accidental, el **pretender que porque una persona sea más vieja** o que porque pueda tener o acceder a un derecho, o que haya entrado con anterioridad a una empresa, **sea un elemento para discriminar el pago o el aumento o no aumento de salarios NO ES OBJETIVO, ES CONTRARIO A LA LEY.**-(La negrilla, el subrayado, y las mayúsculas son del suscrito)

j-) A folio 445, obra comunicación por la cual se me se me efectuó y aprobó, una nueva asignación al cargo de **PROFESIONAL ESPECIALISTA DE YACIMIENTOS**, a partir del 1 de junio de 2.008.-

k-) Con respecto a la **CARGA DE LA PRUEBA**, se trajo a colación lo manifestado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá Sala Laboral, quien en providencia del 23 de julio del 2004, en lo que tiene que ver con la carga de la prueba, invocando **la SENTENCIA DE TUTELA T-079 de 1995**, Dentro del proceso de Edgar Augusto Hernández Fonseca contra Ecopetrol S.A., **radicado 2013-406**, se permitió consignar, **LA CARGA DE LA PRUEBA DEL TRATO DISTINTO CORRESPONDE AL EMPLEADOR, ES UNA INVERSIÓN DEL ONUS PROBANDI, EN CUANTO QUIEN ALEGA LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD, NO ESTÁ OBLIGADO A DEMOSTRAR QUE ES INJUSTIFICADA LA DIFERENCIACIÓN QUE LO PERJUDICA, ESTO HA SIDO ACEPTADO POR LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SENTENCIA T-230 del 94** anteriormente transcrita (La negrilla, el subrayado, y las mayúsculas son del suscrito)

l-) "En nuestra normatividad Constitucional esta apreciación sobre la carga de la prueba tiene su asidero en el artículo 13 de la Constitución Política, que establece la igualdad y prohíbe la Discriminación, sabio principio que es particularmente importante en Derecho Laboral, por eso, en cualquier contrato de trabajo, sea escrito o verbal, **va implícito el Derecho fundamental que tienen todos los**

trabajadores al recibir UN TRATO JURÍDICO IGUAL PARA CONDICIONES SEMEJANTES, salvo como ya se dijo que la Diferenciación busque un fin constitucionalmente lícito tenga respaldo razonable, y este objetivamente demostrado en otras palabras, que **la Distinción no se convierta en Discriminación** en conclusión quienes **tienen la CARGA DE PROBAR la inexistencia de la desigualdad o la razonabilidad y objetividad del trato Diferente, son los empleadores a quienes se les imputa la violación al principio de igualdad**, el afectado con el real o presunto trato desigual **solo debe aportar el termino de comparación**, pero aquí y de manera muy respetuosa, los Accionados, invirtieron la carga de la prueba, exonerando al empleador de dicha carga, e imponiéndosela al trabajador, máxime cuando lo anote y vuelvo y ratifico el argumento expuesto, dentro del estudio que se presentó a ECOPETROL se determinó que no hay mecanismos de Diferenciación dentro de un mismo nivel de cargos, luego si el mismo estudio que se hizo al interior de ECOPETROL, **dice que dentro del mismo nivel de cargo**, es difícil diferenciarlo, y adicionalmente dentro del Interrogatorio de Parte que absolvió la Representante Legal, aquí en la audiencia del 03 de octubre del año 2014, frente a la pregunta número cinco y la cual se pusieron de presente los folios 1341 y 1344 **ella misma de manera expresa consigno que lo que está probado en el expediente en el folio 1344 el cargo es 9.**" (La negrilla, el subrayado, y las mayúsculas son del suscrito)

8-) En audiencia del Artículo 82 del C. de P.L., del **3 de junio de 2.015**, mi apoderada, se permitió solicitar al Ad-quem, previo a emitir el fallo de segunda instancia, se tuvieron como alegaciones los argumentos expuestos como sustentación del Recurso de apelación, reiterándose, entre otros la Irrenunciabilidad al Salario, se invocó la **sentencia T-1029 del 29 de Noviembre de 2.009**, principio de la realidad sobre las formas, se probó que a la suscrita no se le efectuaron incrementos al salario básico, como si se le efectuaron a los trabajadores que **no iban a ser pensionables al 31 de julio de 2010, para el caso que nos interesa, que el mapa de cargos de la Gerencia técnica de desarrollo de exploración y producción de los años 2008 y 2009, en el que constan los cargos ver folios 1344 y 1345, cuadro comparativo de ajustes salariales diferentes al incremento anual se puede observar que a la actora no se le incrementó su salario, en cambio a su par la señora ELSA VICTORIA PEÑA , quien estaba en el mismo nivel 9, se le incrementó en un 73.48%**. El artículo 143 del C.S.T. tiene establecido el principio universal que a trabajo igual, salario igual, no se pueden establecer diferencias en el salario por razones de edad, genero, sexo, nacionalidad..., **Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración se tendrá como injustificado y es el empleador quien debe demostrar los factores objetivos de esa diferenciación, aquí la carga de la prueba se invierte.** El Ad-quo compara los salarios de la demandante y la señora Elsa Victoria Peña, y los equipara teniendo en cuenta para la demandante el estímulo al ahorro **como si se tratara de salario**, sin tener en cuenta que **a la comparable si se le ajusto el salario y a la demandante no.** Es palpable la desigualdad, la discriminación, a que se vio avocada la demandante frente a los demás trabajadores, que ostentaban el mismo nivel de cargos, se citaron las

sentencias de la sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, **Radicado 45830 y T-1029 del 26 de noviembre de 2012**. Concluye que, **como la demandada, no demostró factores objetivos irrefutables para el trato diferenciado, desigual y discriminatorio** que tuvo para con la actora, deberá ser condenada la demandada a las pretensiones subsidiarias.- (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son del suscrito)

9-) El AD- QUEM, una vez presentadas las alegaciones de segunda instancia, el mismo **3 de junio de 2.015**, profirió Sentencia Confirmando la Sentencia proferida por la Señora **Juez 10 Laboral del Circuito de Bogotá**, y dentro de sus consideraciones se resumen las siguientes:

- **La accionada, distinguió en cuatro grupos a sus trabajadores con el fin de aplicar la política de compensación salarial, que obedecía entre otros aspectos a criterios objetivos, relacionados con aquellos trabajadores que se PENSIONARIAN CON LA EMPRESA y QUIENES NO LO HARÍAN, RATIFICACIÓN QUE A JUICIO DE LA SALA NO RESULTA DISCRIMINATORIA PUESTO QUE HUBO UN TRATO IGUAL A LOS TRABAJADORES.**
- **Se evidencia según la política de compensación, que la misma fue concebida y diseñada bajo parámetros de equidad, bajo criterios de competitividad frente al sector petrolero.-**
- **Las clausulas establecidas en el contrato de trabajo no resultan discriminatorias ni se trata de Derechos ciertos e irrenunciables; además de que su convenio consistente en que no tendría la connotación de salario, además de no retribuirle labor prestada por el accionante o acordada por la otra parte sin ningún tipo de coacción.**
- **Frente a las pretensiones subsidiarias, las mismas serán Despachadas de manera desfavorable, en la medida en cómo se ha indicado ECOPETROL. Al emitir las políticas de compensación salarial estableció cuatro grupos de trabajadores a quienes se les otorgaría, según su grupo una serie de beneficios, razón por la cual la Demandante no puede solicitar los aumentos y ajustes en igualdad de condiciones con el personal de trabajadores no jubilables al 31 de julio del 2010**
- **Los trabajadores que no se pensionaria a cargo de**

Ecopetrol, no percibirían ese beneficio pensional como si lo tenía la actora. Como tampoco un estímulo al ahorro; lo que conlleva que para que ellos existieran otro tipo de prerrogativas;

- **No es posible realizar un cotejo con la trabajadora ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ para efectos de determinar la procedencia de la nivelación salarial invocada por la Demandante, pues de la Documental que reposa a folio 1343 resulta claro que ella; pertenecía al GRUPO 1 por NO CONTAR CON JUBILACIÓN A CARGO DE ECOPETROL y NO GOZAR DE RETROACTIVIDAD DE LAS CESANTÍAS, lo que indica que no estaba en igualdad de condiciones;**

10-) Contra la decisión proferida por el Ad-quem, dentro del proceso ordinario laboral, mediante sentencia del 3 de junio de 2.015, se formuló y sustento el Recurso Extraordinario de Casación, invocándose dos causales, la primera por vía indirecta, aplicación indebida varias disposiciones del C.S.T., del C.P.L., y los artículos 29 y 53 de la Carta Política, y por vía directa, por interpretación errónea de varias de las disposiciones del C.S.T., C.C., y los Artículo 29 y 53 del a Carta Política, resumiéndose así:

- No dar por cierto, estándolo, que el denominado 'estímulo al ahorro' se pagó de manera constante con periodicidad mensual y que ingresó como emolumento salarial al trabajador por su servicio prestado, previas evaluaciones en su desempeño realizado por el jefe inmediato.
- **No haber dado por demostrado, estándolo, que la clasificación era cuatro grupos de trabajadores, ubicando a la demandante en el 4º, obedeció a circunstancias económicas que pesaban en la empresa como era la MAYOR CARGA POR EL RÉGIMEN DE CESANTÍAS RETROACTIVO Y LA PENSIÓN DE**

JUBILACIÓN; razón por la cual, Ecopetrol buscaba enmascarar el carácter salarial del personal próximo a jubilarse y porque ello TERMINARÍA DESBALANCEANDO E IMPACTANDO FINANCIERAMENTE A LA EMPRESA. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- No dar por demostrado, estándolo, que en el plenario si existían pruebas que evidenciaron el trato discriminatorio en la retribución salarial de sus servidores. A vía de ejemplo Esa Victoria Peña.
- La misma empresa en el documento denominado Política de Compensación definió el concepto «**Acción Salarial: modificación de las condiciones salariales del trabajador**», y «**Compensación: toda retribución que recibe el trabajador directa o indirectamente en desarrollo de la relación laboral**»(folios 1320,204 y 188); que las mencionadas acciones salariales modificaron los salarios de los trabajadores y, para ello se consideraron los diferentes grupos de trabajadores que resultaron de las circunstancias variables laborales, **DE ACUERDO CON LOS REGÍMENES DE CESANTÍAS Y PENSIONES**, LO QUE **LA ACCIONADA SOPORTÓ EN CONDICIONES PARA UN TRATO DISÍMIL ENTRE LOS SERVIDORES**, circunstancia aceptado por Ecopetrol en la contestación de la demanda inicial. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- 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 garantía 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 y la sentencia invocada), 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 que le restaban tal naturaleza, y ahí estuvo su error. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- Igual errado raciocino, puede predicarse, al 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 art. 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. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- Al hacer referencia al Artículo 128 del C.S.T., consignó: "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 de servicios, navidad, antigüedad 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.

- Que al tener la posibilidad de jubilación bajo el régimen exceptuado a cargo de Ecopetrol a la demandante se le reconoció y aprobó un *"estímulo al ahorro económico mensual"* **que en la realidad retribuía su servicio de manera sucesiva, negándole efectos salariales por estar en el grupo cuatro, en tanto que al grupo uno, a personal en iguales niveles, cargos y labores se le otorgó efectos salariales y AHÍ RADICÓ LA DISCRIMINACIÓN, porque constituir grupos con el personal es de la autonomía empresarial, pero lo reprochable fue su uso para DARLES TRATO MENGUADO EN EL SALARIO AL PERSONAL ANTIGUO POR SU CARGA ECONÓMICA**. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- En cuanto al soporte jurisprudencial invocado en la sentencia del Tribunal, al tomar lo expuesto por la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia No.32657 de mayo 27 de 2007, ha de precisarse que ad-quem incurrió en un error, en primer lugar, porque el tema allí debatido fue el relacionado con **si tenía carácter salarial "la prima de vacaciones"** que deriva su reconocimiento anual para descanso y **se encuentra dentro del enunciado del artículo 128 del C.S.T.** (Subrogado por el art.15 de la Ley 50 de 1990), **mientras en el sub judice lo**

controvertido es un pago habitual, mensual y retributivo directamente a la labor prestada. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- Significa lo anterior, que el Tribunal erróneamente predicó lo atinente a la prima de vacaciones, al asunto aquí debatido que no tiene identidad, pues se trata del denominado "INCENTIVO AL AHORROMENSUAL", que fue el pago habitual, continuo, retributivo de la labor prestada, al que el empleador le cambió ilegalmente la denominación y restó sus efectos.
- El Juez de alzada, se reveló contra el criterio jurisprudencial de esa alta corporación, cuando expresó sobre el tema de los pactos de exclusión salarial, en la sentencia del 5 de octubre de de 2005, radicación No.26.079.-

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 buscar mejor talento 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'.

11-) La Sentencia de Casación proferida el 25 de mayo de 2.021, notificada por edicto del 9 de junio de 2.021, con constancia de ejecutoria del 15 de junio de 2.021, y por la cual la Corte **NO CASO** la sentencia del Tribunal Sala Laboral, se fundó en las siguientes consideraciones:

- Al leer detenidamente las versiones 4, 5 y 6 glosadas, en particular los folios 168 y siguientes y 203 en adelante, respectivamente, en donde **aparece consignado el objeto, alcance, glosario y demás características de la política de compensación**, la Corte encuentra de una parte, que **no hay evidencia sobre que de su contenido esté claro que la política de compensación fue creada con el fin de «nivelar los salarios»**
- **que en ninguna de las definiciones citadas por la recurrente y que están inmersas en el glosario, se puede deducir lo que persigue la impugnante; esto es, que tenía por finalidad la política de compensación, nivelar los salarios**
- En cuanto a los efectos de la promoción del cargo y la aprobación del estímulo al ahorro en cabeza de la demandante debe señalarse que al revisar la documental complementarias de **folios 13 y 14, se observa que ella refiere dos asuntos de orden laboral: el primero, la notificación del nuevo cargo como «Profesional Especialista Yacimientos»,**
- **aprobación por parte de la demandada del estímulo al ahorro, así como de la cláusula por medio de la cual las partes acordaban eliminar cualquier connotación salarial al estímulo al ahorro y que no se tomaría en cuenta para la liquidación de acreencias laborales legales o extralegales**
- Hizo referencia a la sentencia de la Corte CSJ SL1662- 2021, respecto de la Clausula por la cual, el hecho de pactarse entre las partes, que un pago efectuado por el patrono, **NO ES SALARIO**, por el **SOLO HECHO DE HABERSE ASÍ PACTADO**, no obstante que en presente asunto se demostró, que la razón o justificación por parte de ECOPETROL, para restarle la incidencia salarial y prestación se hizo consistir **EXCLUSIVAMENTE**, en el hecho de tener la posibilidad de

PENSIONARME A CARGO DE LA EMPRESA, Y PERTENECEER AL REGIMEN TRADICIONAL DE CESANTIAS. AVALANDO QUE EL PATRONO O QUIEN EFECTUA EL PAGO DE LOS SALARIOS LE ESTA PERMITIDO DETERMINAR QUE PAGOS SON SALARIO, Y CALES PAGOS TIENE O NO INCIDENCIA PRESTACIONAL, LO QUE VA EN PLENA CONTRAVIA DE LOS PRECEDENTES JUDICIALES CONSTITUCIONALES

- En cuanto a si hubo discriminación en el aspecto salarial, entre quienes estaban o no próximos a pensionarse y por el régimen de retroactividad de cesantías (folios 162, 164 a 174, 1295, 1297, 1301, 1302, 1459, 1460 y 1461).

Reconoce la recurrente que la «condición para ese trato preferencial fue la ausencia de estar próxima a pensionarse y pertenecer al régimen de la Ley 50 de 1990 en cuanto a régimen de cesantías», circunstancia que llevó a que estuviera en el grupo cuatro de los trabajadores de la demandada, **EN TANTO NO SOLO SE PENSIONARÍAN DIRECTAMENTE CON LA EMPRESA ACCIONADA y con un RÉGIMEN EXTRALEGAL, SINO QUE ADEMÁS POR SU ANTIGÜEDAD EN LA MISMA, GOZABAN DE LA RETROACTIVIDAD DE CESANTÍAS**, circunstancias que no se presentaban en los demás trabajadores y **QUE LEGITIMARON LAS POLÍTICAS DIFERENCIALES QUE SE ESTABLECIERON PARA TODOS, PRECISAMENTE EN CONSIDERACIÓN A ESAS CARACTERÍSTICAS DISÍMILES**. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- Adicionalmente, en la decisión CSJ SL1922-2019, sobre este mismo tema y contra la sociedad aquí enjuiciada, esta Sala manifestó:

“Frente al tema del trato desigual ofrecido por Ecopetrol S.A. a sus empleados en torno AL HECHO DE QUE EL ESTÍMULO AL AHORRO SÍ CONSTITUYE SALARIO PARA LOS TRABAJADORES QUE SE VINCULARON CON POSTERIORIDAD A LA VIGENCIA DE LA LEY 50 DE 1990, Y NO PARA LOS ANTIGUOS, debe precisar la Corte que **estos dos grupos de trabajadores tienen RÉGIMEN PRESTACIONAL DIFERENTE**, por ello, **LA SALA CONSIDERA QUE NO SE GENERA EL TRATO DISCRIMINATORIO QUE ATRIBUYE EL SENTENCIADOR DE SEGUNDO GRADO, Y TAMPOCO DEL DERECHO DE IGUALDAD** COMO EQUIVOCADAMENTE LO CONCLUYÓ, pues **LOS DOS GRUPOS DE TRABAJADORES COMENZARON SUS ACTIVIDADES LABORALES EN ÉPOCAS DIFERENTES, O SEA QUE QUIENES INICIARON SU CONTRATO ANTES DE LA LEY 50 DE 1990 TIENEN PRESTACIONES**

DIFERENTES A LOS QUE LO HICIERON CON POSTERIORIDAD;” por ello el trato diferencial no se puede traducir como desigual, pues está amparado normativamente. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

“Se deriva de lo anterior, que **RESULTA COMPLETAMENTE RAZONABLE QUE ECOPETROL S.A. HUBIERA APLICADO DE FORMA DIFERENTE EL PAGO DEL ESTÍMULO AL AHORRO ENTRE QUIENES SE VINCULARON LABORALMENTE ANTES DE LA LEY 50 DE 1990 Y QUIENES LO HICIERON UNA VEZ ESTA ENTRÓ EN VIGENCIA, PORQUE PARA LOS SEGUNDOS LA LIQUIDACIÓN DE SU CESANTÍA SE DEBE VERIFICAR SIN RETROACTIVIDAD MIENTRAS QUE PARA LOS ANTERIORES A ESTA LEY, EL RÉGIMEN PRESTACIONAL ES DIFERENTE, POR TANTO, ESTOS GRUPOS ESTÁN REGIDOS POR ESTAMENTOS DIFERENTES LO QUE HACE QUE EL OFRECIDO POR LA ACCIONADA A LA ACTORA SE ENCUENTRE OBJETIVAMENTE JUSTIFICADO.**” (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

12-) Se torna en irrazonable, que la Corte, y demás accionados, frente a las diferentes pruebas obrantes en el proceso, no hayan vislumbrado, que **ECOPETROL S.A.**, tuvo como objetivo al establecer los **GRUPOS POBLACIONALES DE TRABAJADORES, NO FUE LA CREACION DE UNA EQUIDAD INTERNA, SINO QUE LA MISMA BUSCO NO AFECTAR SUS ESTADOS FINANCIEROS, YA QUE AL MOMENTO DE LIQIDAR Y PAGAR LAS CESANTÍAS DE QUIENES GOZABAMOS DE LA RETROACTIVIDAD DE LAS MISMAS Y DE QUIENES TENDRIAMOS LA POSIBILIDAD DE JUBILARNOS, A CARGO DE LA EMPRESA, DEBIA EFECTUAR MAYORES EROGACIONES, ES DECIR EL TEMA SE REDUCE A UNA AFECTACIÓN AL BOLSILLO DEL EMPLEADOR, QUIEN DE MANERA UNILATERAL, DECIDIÓ, BURLAR MIS DERECHOS FUNDAMENTALES AL TRABAJO ,**

IGUALDAD, NO DISCRIMINACION, MOBILIDAD, Y FAVORABILIDAD.- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden a la suscrita)

III. CAUSALES GENERICAS DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DETUTELA 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, adoptadas por parte de los Accionados, y ahora controvertidas en Sede Constitucional. Se discute el desconocimiento, de MIS DERECHOS FUNDAMENTALES, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO, A NO SER DISCRIMINADA, IRRENUNCIABILIDAD DE MIS DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES, FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO, AL DEBIDO PROCESO, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, SEGURIDAD SOCIAL, DERECHOS FUNDAMENTALES QUE FUERON

MENOSCABADOS CON VIOLACION Y DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE JUDICIAL CONSTITUCIONAL, QUE POR VARIAS DECADAS SE HA DEJADO SENTADO, CON RESPECTO DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN MATERIA SALARIAL Y LA NO DISCRIMINACION POR EL PATRONO CUANDO ESTE DE MANERA CAPRICHOSA FIJA LAS REGLAS PARA NO VER AFECTADO SU PATRIMONIO, CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA, MENOSCABO A LA LIBERTAD, LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, 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.- (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

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 unperjuicio irremediable.**

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 No.1 de Descongestión de la Corte Suprema de Justicia, fue expedida el pasado 25 de mayo de 2.021, su notificación por Edictose realizó el **9 de junio de 2.021**, y su **constancia de ejecutoria se surtió el 15 de junio de 2.021**, con todo respecto, considero se encuentra acreditado este requisito.

M.P. Jaime Córdoba Triviño.

¹ **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."

4. IDENTIFICACIÓN RAZONABLE TANTO LOS HECHOS QUE GENERARON LA VULNERACIÓN COMO LOS DERECHOS VULNERADOS Y QUE SE HUBIERE ALEGADO TAL VULNERACIÓN EN EL PROCESO JUDICIAL SIEMPRE QUE ESTO HUBIERE SIDO POSIBLE

Los hechos que generaron la violación y que fueron alegados en su momento fueron los siguientes:

a-) Dentro del proceso Ordinario Laboral, en sus dos instancias, al igual que en sede de Casación, se alegó como la suscrita, había sido objeto de todo tipo de **DISCRIMINACION SALARIAL**, por el hecho de haber pertenecido al **REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE ECOPETROL S.A., y PERTENECER AL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD A LAS CESANTÍAS.**- (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

b-) **ECOPETROL S.A.** como **EMPLEADOR**, dispuso la creación de una **NUEVA "POLÍTICA DE COMPENSACIÓN"**, dentro de la cual, determinó que un trabajador de la empresa, **TENDRÍA O NO DERECHO a AJUSTES SALARIALES, DEPENDIENDO** de si el mismo, **PERTENECÍA o NO, AL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS Y/O TENIA POSIBILIDAD DE PENSIONARSE A CARGO DE LA EMPRESA,** y de esta misma circunstancia, **dependería el AJUSTE SALARIAL EN CASO DE PROMOCIÓN DE CARGO,** como queda ilustrado en la siguiente gráfica, la cual es elaborada de acuerdo con la información aportada por Ecopetrol y obrante en el expediente; (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

GRUPOS POBLACIONALES DE TRABAJADORES CREADOS POR ECOPETROL S.A. DE ACUERDO CON EL RÉGIMEN DE PENSIONES Y RETROACTIVIDAD DE CESANTÍAS

GRUPOS POBLACIONALES	RÉGIMENES PRESTACIONALES
----------------------	--------------------------

GRUPO I (*)	SIN retroactividad de cesantías y SIN jubilación a cargo de la empresa para el 31 de julio de 2010
GRUPO II (*)	SIN retroactividad de cesantías y CON jubilación a cargo de la empresa para el 31 de julio de 2010
GRUPO III (*)	CON retroactividad de cesantías y SIN jubilación a cargo de la empresa para el 31 de julio de 2010
GRUPO IV (*)	CON retroactividad de cesantías y CON jubilación a cargo de la empresa para el 31 de julio de 2010

(*) Para la creación de los grupos poblacionales, **ECOPETROL S.A., no tuvo en cuenta, ni el cargo, nivel, experiencia, formación académica, ajuste persona a cargo, resultados del área, desempeño individual, posición respecto de sus pares.**- (Folios 191, 192 C.1 Versión 5 y Folios 207 y 208 C.1 Versión 6.)

c-) La suscrita por el hecho de haber sido beneficiaria de la **PENSION DE JUBILACION POR PARTE DE LA EMPRESA Y PERTENECER AL REGIMEN TRADICIONAL DE CESANTIAS, NO SE ME EFECTUO AJUSTE SALARIAL ALGUNO,** diferente al incremento salarial conforme la IPC, **COMO SI LE EFECTUARA AL PERSONAL DE TRABAJADORES DE ECOPETROL, SIN POSIBILIDAD DE SER PENSIONABLE A CARGO DE ESTA Y/O QUE NO PERTENECIERAN AL REGIMEN TRADICIONAL DE CESANTIAS POR HABER INGRESADO CON POSTERIORIDAD AL 1 DE ENERO DE 1.991.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

d-) La suscrita fui objeto de una **PROMOCIÓN,** al nuevo **CARGO de PROFESIONAL ESPECIALISTA YACIMIENTOS (ID32004229),** a partir del **1 de junio de 2008,** mediante comunicación de fecha 24 de junio de 2008, pero pese a la promoción, **NO FUE AJUSTADO MI SALARIO BÁSICO,** tal y como lo ilustra el siguiente gráfico el cual fue elaborado conforme a las certificaciones obrantes en el expediente. (Ver folio 13 y 14 C.1) (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

**SALARIOS BASICOS E INCREMENTOS SALARIALES
DEMANDANTE PATRICIA RODRIGUEZ HERNANDEZ NIVEL 9
DESDE EL 1º DE DICIEMBRE DE 2007 A 31 DE AGOSTO 2009**

FECHA	VALOR	INCREMENTO GENERAL IPC (*)	INCREMENTO SALARIAL POLITICA DE COMPENSACION CON INCIDENCIA SALARIAL Y PRESTACIONAL (**)
01/12/2007	\$ 5.590.000		0 %
01/06/2008	\$ 5.590.000		0 %
01/07/2008	\$ 5.975.000	6.89 %*	
01/09/2008	\$ 5.975.000		0 %
01/07/2009	\$ 6.260.000	4.77 %*	
TOTAL		11.66 %*	0%

(*) Este incremento salarial se otorgó a todos los trabajadores, sin distinción del régimen prestacional y pensional al que pertenecieron. (**) Este incremento salarial sólo se otorgó, al personal de trabajadores que no tenían la posibilidad de pensionarse a cargo de

Ecopetrol (Grupos 1 y 3) versiones 5 y 6. (Certificaciones Ecopetrol obrantes a folios 441 C.1; 1296,1305, 1341 C.4)

E-) De acuerdo con el **PLAN DE TRANSICIÓN** de la **Política de compensación, ECOPETROL**, dispuso los grupos de trabajadores que tendrían derecho a incremento salarial, con incidencia salarial y prestacional, y quienes no como puede observarse en el siguiente gráfico, el cual fue elaborado con la información obrante en el expediente Versiones 5 y 6 :

INCREMENTOS A LOS SALARIOS BASICOS CON INCIDENCIA SALARIAL Y PRESTACIONAL DE ACUERDO CON LA POLITICA DE COMPENSACION

GRUPO	REGIMEN PRESTACIONAL	INCREMENTO SALARIO BASICO
I	SIN retroactividad de cesantías y SIN jubilación a cargo de la empresa para el 31 de julio de 2010	Máximo del 30% por cada etapa de ajuste
II (*)	SIN retroactividad de cesantías y CON jubilación a cargo de la empresa para el 31 de julio de 2010	0%
III	CON retroactividad de cesantías y SIN jubilación a cargo de la empresa para el 31 de julio de 2010	Máximo del 5% por cada etapa de ajuste
IV (*)	CON retroactividad de cesantías y CON jubilación a cargo de la empresa para el 31 de julio de 2010	0%

(*) Como puede observarse el personal de trabajadores de los grupos 2 y 4 no tuvieron derecho a incremento salarial (Versiones 5 y 6 Folios 185 a 198 y Folios 199 a 213 C.1)

f-) De acuerdo con la nueva Política de Compensación, **ECOPETROL**, determinó las siguientes fases y fechas dentro de las cuales se efectuarían los ajustes salariales al personal de trabajadores que no recibirían pensión a cargo de la empresa, tanto para los incrementos salariales, como para los ajustes en caso de promoción de cargo:

FASES DENTRO DE LAS CUALES ECOPETROL S.A. DETERMINO CUANDO SE EFECTUARIAN LOS INCREMENTOS DEL SALARIO BASICO AL PERSONAL NO PENSIONABLE A CARGO DE LA EMPRESA Y PARA LA EVENTUALIDAD DE PROMOCION DE CARGO DEPENDIENDO DEL GRUPO POBLACIONAL AL QUE PERTENECIEREN

FASES DE AJUSTE	FECHA FASE DE AJUSTE DEL SALARIO BASICO
I (*)	1° Diciembre de 2007
II (*)	1° Junio de 2008
III (*)	1° Septiembre de 2008
IV (*)	1° Diciembre de 2008

(*) A los grupos Poblacionales 2 y 4 no se les efectuó incremento del Salario básico, como si se les efectuó a los grupos poblacionales 1y 3, en cada fase de ajuste. (Certificaciones Ecopetrol obrantes a folios 1295, 1306,1312, 1343 C.4 y Versiones 5 y 6) (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas con de la suscrita)

g-) Dentro del proceso Ordinario Laboral, al igual que en sede de Casación, se argumentó, como la suscrita, había sido objeto de todo tipo de **DISCRIMINACION SALARIAL**, por el hecho de haber pertenecido al **REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE ECOPETROL S.A.**, y **PERTENECER AL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD A LAS CESANTÍAS.**- (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

h-) A la suscrita accionante por el hecho de ser beneficiaria de la **PENSION DE JUBILACION POR PARTE DE LA EMPRESA Y PERTENECER AL REGIMEN TRADICIONAL DE CESANTIAS, NO SE ME EFECTUO AJUSTE SALARIAL ALGUNO**, diferente al incremento salarial General anual, que se le hacía a todo el personal de la empresa, conforme la IPC, **COMO SI LE EFECTUARA AL PERSONAL DE TRABAJADORES DE ECOPETROL, QUE NO PERTENECIAN AL REGIMEN TRADICIONAL DE CESANTIAS POR HABER INGRESADO CON POSTERIORIDAD AL 1 DE ENERO DE 1.991 Y SIN POSIBILIDAD DE SER PENSIONABLE POR PARTE DE ECOPETROL**, circunstancia igualmente acreditada en el proceso con la par de la suscrita Señora **ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ, Registro No.98370 (folios 1295,1302,1306,1312, 1343 C.4, folios 441 C.1; 1296,1305, 1341 C.4)**, como dan cuenta los siguientes gráficos:

**SALARIOS BASICOS E INCREMENTOS SALARIALES
DEMANDANTE PATRICIA RODRIGUEZ HERNANDEZ NIVEL 9
DESDE EL 1º DE DICIEMBRE DE 2007 A 31 DE AGOSTO 2009**

FECHA	VALOR	INCREMENTO GENERAL IPC (*)	INCREMENTO SALARIAL POLITICA DE COMPENSACION CON INCIDENCIA SALARIAL Y PRESTACIONAL (**)
01/12/2007	\$ 5.590.000		0 %
01/06/2008	\$ 5.590.000		0 %
01/07/2008	\$ 5.975.000	6.89 %*	
01/09/2008	\$ 5.975.000		0 %
01/07/2009	\$ 6.260.000	4.77 %*	
31/08/2009	\$ 6.260.000		
TOTAL		11.66 %*	0%

(*) Este incremento salarial se otorgó a todos los trabajadores, sin distinción del régimen prestacional y pensional al que pertenecieron. **(**)** Este incremento salarial sólo se otorgó, al personal de trabajadores que no tenían la posibilidad de pensionarse a cargo de Ecopetrol (Grupos 1 y 3) versiones 5 y 6. (Certificaciones Ecopetrol obrantes a folios 441 C.1; 1296,1305, 1341 C.4)

**SALARIOS BASICOS E INCREMENTOS SALARIALES CON
INCIDENCIA PRESTACIONAL COMPAÑERA COMPARABLE ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ NIVEL 9 DESDE EL 1º DE DICIEMBRE DE 2007 A 31 DE AGOSTO 2009**

FECHA	VALOR	INCREMENTO GENERAL IPC (*)	INCREMENTO SALARIAL POLITICA DE COMPENSACION CON INCIDENCIA SALARIAL Y PRESTACIONAL (**)
01/12/2007	\$ 5.686.000		28.23 %
01/06/2008	\$ 8.099.000		30.00 %
01/07/2008	\$ 8.657.000	6.89 %*	
01/09/2008	\$ 9.978.000		15.26 %
01/07/2009	\$ 10.454.000	4.77 %*	
31/08/09	\$ 10.454.000		
SUBTOTAL		(a)11.66 %*	(b)73.49%
TOTAL			(a+b) 85.15%

(*) Este incremento salarial se otorgó a todos los trabajadores, sin distinción del régimen prestacional y pensional al que pertenecieron. (**) Este incremento salarial se otorgó, **solamente** al personal de trabajadores que no tenían la posibilidad de pensionarse a cargo de Ecopetrol (Grupos 1 y 3) versiones 5 y 6.- (Certificaciones obrantes a folios 1295, 1306, 1312, 1343 C.4)

CUADRO COMPARATIVO SALARIOS BASICOS EN PORCENTAJE DEMANDANTE PATRICIA RODRIGUEZ HERNANDEZ CON ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ COMPAÑERA COMPARABLE NIVEL 9 EN CADA UNA DE LAS FASES ESTABLECIDAS POR ECOPETROL DESDE EL 1º DE DICIEMBRE DE 2007 A 1º DE SEPTIEMBRE 2008

FECHA FASE	% AUMENTO PATRICIA RODRIGUEZ HERNANDEZ(*)	% AUMENTO ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ(**)	FASE POLITICA COMPENSACION (***)
01/12/2007	0.00%	18.66%	FASE I
01/06/2008	0.00%	30.00 %	FASE II
01/09/2008	0.00%	15.26 %	FASE III
TOTAL	0.00 %	73.48 %	

(*) Ausencia de incremento salarial a la demandante por pertenecer al grupo 4 con posibilidad de pensión a cargo de la empresa. (**) Incremento salarial con incidencia prestacional, para personal de trabajadores no pensionables a cargo de Ecopetrol. (***) fechas adopción fases de ajuste salarial dentro de la Política de Compensación, **Fase de ajuste I 1º Diciembre 2007; Fase II 1º de junio de 2008; Fase III 1º de Septiembre 2008; Fase IV 1º Diciembre 2008, máximo 30% sobre el salario básico por cada fase de ajuste.** (Certificaciones obrantes a folios 441 C.1; folios 1295, 1296, 1305, 1306, 1312, 1341, 1343 C.4)

CUADRO COMPARATIVO SALARIOS BASICOS EN PESOS DEMANDANTE PATRICIA RODRIGUEZ HERNANDEZ CON ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ COMPAÑERA COMPARABLE NIVEL 9 DESDE EL 1º DE DICIEMBRE DE 2007 A 31 DE AGOSTO 2009

FECHA	SALARIO BASICO PATRICIA RODRIGUEZ	SALARIO BASICO ELSA VICTORIA PEÑA	DIFERENCIA
01/12/2007	\$ 5.590.000	\$ 6.230.000	\$640.000
01/06/2008	\$ 5.590.000	\$ 8.099.000	\$ 2.509.000

01/07/2008	\$ 5.975.000	\$ 8.657.000	\$ 2.682.000
01/09/2008	\$ 5.975.000	\$ 9.978.000	\$ 4.003.000
01/07/2009	\$ 6.260.000	\$ 10.454.000	\$ 4.194.000
31/08/2009	\$ 6.260.000	\$ 10.454.000	\$ 4.194.000

El anterior grafico fue elaborado con la información obrante en el expediente, (Certificaciones obrantes a folios 441 C.1; folios 1295,1296,1305,1306,1312,1341,1343, 1460 Y 1461 C.4)

i-) Los **ACCIONADOS**, pese a la abundancia probatoria, dejaron de apreciar, y por ende valorar la **INEXISTENCIA CONDICIONES OBJETIVAS Y RACIONALES, QUE PERMITIERAN establecer una distinción entre los trabajadores de la empresa que no TENIAN RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS, Y NO TENDRIAN PENSIÓN A CARGO DE LA MISMA; CON LOS TRABAJADORES, COMO EN MI CASO, PERTENECIMOS al GUETO DEL GRUPO 4, POR EL HECHO DE HABER PERTENECIDO A UN REGIMEN DE CESANTIA TRADICIONAL O CON RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS Y A UN REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES, QUE COMO CLARAMENTE SE ADVIRTIÒ Y SE PROBÒ, A LO LARGO DEL PROCESO LABORAL, EN SUS DIFERENTES INSTANCIAS, COMO AHORA LO VUELVO A REITERAR, GENERO DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS TRABAJADORES QUE INGRESAMOS CON ANTERIORIDAD A LA LEY 50 DE 1.990, CON LOS QUE INGRESARON CON POSTERIORIDAD A LA VIGENCIA DE LA REFERIDA LEY.- (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)**

J-) Para ninguna de los Accionados, resultó **DISCRIMINATORIO**, el hecho de que **ECOPETROL S.A.**, como **EMPLEADOR**, hubiera establecido una nueva Política de Compensación, basada exclusivamente en el **RÉGIMEN DE RETROACTIVIDAD A LAS CESANTIAS Y LA POSIBILIDAD DE PENSIONARSE A CARGO DE LA EMPRESA**, y **dependiendo de ello, el Trabajador tendría o NO, derecho a un ajuste salarial y que dicho ajuste tuviera o NO incidencia prestacional.**(La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

k-) La nueva **Política de Compensación**, fue diseñada por **Ecopetrol S.A.**, de manera **CAPRICHOSA**, haciendo uso de su condición de **EMPLEADOR**, quien a la postre **RESULTÓ BENEFICIADO**, pues al no ajustar los salarios de sus Trabajadores antiguos, ni generar incidencia prestacional, a lo que denominó **ESTIMULO AL AHORRO**, **impidió que resultaran afectados sus balances y utilidades, resultado que obtuvo con el sacrificio de sus empleados antiguos, que pertenecieron al Régimen de Retroactividad de Cesantías y/o Pensión de Jubilación a cargo de la Empresa.- (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)**

I-) De acuerdo con los fallos proferidos por los accionados, **quedó en clara evidencia, el desconocimiento del precedente Judicial Constitucional**, que ha dispuesto, que, actuaciones como las desplegadas por parte de los **EMPLEADORES**, para este asunto como la de **ECOPETROL S.A.**, son constitutivos de actos **DISCRIMINATORIOS**, y por ende violatorios de derechos fundamentales de sus **TRABAJADORES**, a la **IGUALDAD Y AL TRABAJO**.

II-) De acuerdo con la doctrina Constitucional, no constituye argumento **OBJETIVO y RAZONABLE**, para **PRIVARSELE** a un **TRabajador**, del **derecho a tener un AJUSTE SALARIAL**, en las mismas condiciones, que al igual que sus compañeros de trabajo, el fundado en criterios tales como, el **REGIMEN DE CESANTIAS AL QUE PERTENECE O SU REGIMEN DE PENSIONES**.-

m-) ENTRE LOS TRABAJADORES NO PUEDE EXISTIR DIFERENCIA SALARIAL SOPORTADA EN LA DIVERSIDAD DE RÉGIMEN PENSIONAL Y DE CESANTÍAS, COMO AQUÍ OCURRIÓ.

n-) Prácticamente mi **PECADO ORIGINAL**, lo constituyó **el haber ingresado a la compañía el 24 de febrero de 1988**, lo que me generó pertenecer al **REGIMEN TRADICIONAL DE CENSANTIAS**, que se encontraba vigente en la referida época **Y POR EL HECHO DE PODER OBTENER MI PENSION DE JUBILACIÓN A CARGO DE LA EMPRESA**, una vez cumplidos los presupuestos vigentes desde el ingreso a la empresa, teniendo como a la fecha límite 31 de julio de 2.010, tiempo máximo para poder cristalizar dicha expectativa, **PECADO ORIGINAL, QUE JAMÁS PUDO SER ENJUAGADO O PERDONADO Y ME PERSIGUIÓ HASTA MIS ULTIMOS DIAS, COMO EMPLEADA DE ECOPETROL S.A., debiendo arrastrar el lastre de la DISCRIMINACION**.- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

ñ-) Se reitera, **NO** es posible que la Corte, y demás accionados, frente a las diferentes pruebas obrantes en el proceso, no hayan visto, que la empresa creo los **GRUPOS**, **NO FUE PARA CREAR UNA EQUIDAD INTERNA, SINO PARA NO AFECTAR SUS ESTADOS FINANCIEROS**, YA QUE AL MOMENTO DE LIQUIDAR Y PAGAR **LAS CESANTÍAS DE QUIENES GOZABAMOS DE LA RETROACTIVIDAD Y PARA EL MOMENTO DE LIQUIDAR Y PAGAR LAS MESADAS PENSIONALES DE QUIENES NOS JUBILARIAMOS A CARGO DE LA EMPRESA. ES DECIR EL TEMA SE REDUCE A UNA AFECTACIÓN AL BOLSILLO DEL EMPLEADOR, QUIEN DE MANERA UNILATERAL, DECIDIÓ, BURLAR MIS DERECHOS**

FUNDAMENTALES AL TRABAJO , IGUALDAD, NO DISCRIMINACION, MOBILIDAD, FAVORABILIDAD.-

(La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

o-) A diferencia de lo consignado por los Accionados, con relación a la Carga de la prueba y la ausencia de Por otro lado, la Corte y los diferentes accionados, debieron haber tenido en cuenta que la carga de la prueba en materia laboral, en lo que respecta a la comparación en materia salarial y de Cargos, opera en función de la CARGA DINAMICA DE LA PRUEBA, QUE PREVÉ UNA INVERSION a cargo del PATRONO, ya que es la parte que le queda más fácil allegarlas al proceso.

p-) Tampoco ha de perderse de vista, lo dispuesto en el inciso del Artículo 143 del C.S.T., que prevé que todo trato diferencial en materia salarial o de remuneración, **SE PRESUME INJUSTIFICADO HASTA TANTO EL EMPLEADOR DEMUESTRE FACTORES OBJETIVOS DE DIFERENCIACION.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

"La jurisprudencia de la Corte Constitucional -Sentencia T-230 de 1994-, es el empleador el que debe justificar si el trato diferente no es discriminatorio, para lo cual deberá aplicarse el "test de razonabilidad"."

"En conclusión, **la Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores.**"(sentencia C-051 de 1995, M.P. Dr. Jorge Arango Mejía)

"Sin embargo, cuando la supuesta discriminación no está fundamentada en una norma jurídica, SINO EN ELEMENTOS DE HECHO, SURGIDOS DE LA ACTUACIÓN PATRONAL, la carga de la prueba no radica en cabeza de quien la alega sino de aquel de quien proviene la actuación; en otras palabras, es el patrono quien, consultando los principios consagrados en el artículo 13 de la Carta, debe demostrar frente a un trato desigual o diferente entre los trabajadores que desarrollan el mismo trabajo, el mismo tiene justificación." (T-638 de 1.996)

"5.2. Las condiciones laborales, si bien no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. **En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento**

similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato." (Sentencia T-230 de 1994, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz). (Negrillas fuera de texto)"

“Así entonces, debe concluirse que la empresa acusada no aportó los elementos de juicio suficientes para **demostrar la inexistencia de un trato discriminatorio hacia la actora, en cambio, esta si pudo suministrar indicios que llevan a la Sala a considerar que la diferencia salarial alegada no es justificada, pues a quien correspondía justificar la presunta diferencia salarial, -el patrono- no lo hizo.**”

Sentencia T-597/95	1 de octubre de 1998	JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO
Sentencia T-638/96	1 de octubre de 1998	VLADIMIRO NARANJO MESA
Sentencia T-230/94	1 de octubre de 1998	EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ
Sentencia T-290/93	1 de octubre de 1998	JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

q-) De otra parte la “Sentencia C-086/16”, Magistrado Ponente JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, Sala Plena de la Corte Constitucional, 24 de febrero de 2016, Sala Plena de la Corte Constitucional, consignó en materia probatoria:

“CONSIDERACIONES CORTE CONSTITUCIONAL

También ha sostenido que en los casos en los cuales una **PERSONA SE ENCUENTRA EN POSICIÓN DE DEBILIDAD O DE SUBORDINACIÓN FRENTE A OTRA PERSONA O AUTORIDAD**, de quien se cuestiona la vulneración de un derecho, **ES PRECISO DISTRIBUIR LA CARGA DE LA PRUEBA A FAVOR DE LA PARTE MENOS FUERTE DE LA RELACIÓN, COMO POR EJEMPLO EN EL ÁMBITO LABORAL**^[97]. Lo propio ha señalado la Corte en casos en los que alega la existencia de tratos crueles, inhumanos o degradantes por parte de superiores jerárquicos en el ámbito castrense. En palabras de la Corte:

“La regla general en materia de pruebas en los procesos de tutela consiste en que quien alega la vulneración de un determinado derecho fundamental debe probar los hechos que sustentan su acusación en la medida en que ello le sea posible^[98]; por tal razón, **en cierto tipo de casos, en los cuales quien alega la violación de su derecho se encuentra en posición de debilidad o subordinación frente a la persona o autoridad de quien proviene la violación, se ha dado un alcance distinto a dicho deber probatorio, distribuyendo la carga de la prueba en favor de la parte menos fuerte en la relación, de forma tal que ésta únicamente se vea obligada a demostrar –con pruebas adicionales a su declaración consistente y de buena fe- aquellos hechos que esté en la posibilidad material de probar, CORRESPONDIÉNDOLE A LA OTRA PARTE LA PRUEBA DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE ALEGUE EN SU FAVOR PARA DESVIRTUAR LO ALEGADO EN SU CONTRA. Así ha sucedido, por ejemplo, en múltiples casos relacionados con DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**^[99]. (Ver la sentencia T-638 de 1996, entre otras.) La justificación de esta distribución de la carga de la prueba radica en **la dificultad con la que cuenta la parte débil de una determinada relación para acceder a los documentos y demás materiales probatorios necesarios para acreditar que cierta situación le es desfavorable y constituye un desconocimiento de sus derechos; ES DE ELEMENTAL JUSTICIA QUE SEA LA PARTE PRIVILEGIADA Y FUERTE, POR SU FÁCIL ACCESO A LOS MATERIALES PROBATORIOS EN CUESTIÓN, QUIEN DEBA ASUMIR DICHA CARGA PROCESAL.** Por eso, en materia de tutela, la regla no es “el que alega prueba”, sino “el que puede probar debe probar”, lo cual redistribuye la carga probatoria en beneficio de la protección de los derechos^[100]. **“ver la sentencia T-772 de 2003 y el Decreto 2591 de 1991, artículos 3, 20, 21 y 22.”** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

r-) Si bien los jueces gozan de autonomía, para proferir sus decisiones, no resulta menos cierto, que estas **DEBEN SEÑALAR DE MANERA RAZONADA, CUÁLES FUERON LAS CAUSAS, RAZONES Y MOTIVOS POR LOS CUALES SE APARTAN, EN ESTE CASO DE LOS PRECEDENTES CONSTITUCIONALES, MUCHAS VECES SEÑALADOS, ANÁLISIS QUE POR COMPLETO BRILLO POR SU AUSENCIA.**-

s-) Acreditado se encuentra que la razón para **DESREGULARIZAR la NATURALEZA SALARIAL,** del denominado **ESTÍMULO AL AHORRO** económico mensual, no fue otra, que mi condición de **PENSIONABLE** a 31 de julio de 2010 y el **RÉGIMEN DE CESANTÍAS** al que

pertenecía, **quebrantando de paso el principio de trabajo igual salario consignado de la misma manera en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, y contrariándose los PRECEDENTES JUDICIALES CONSTITUCIONALES, expedidos de manera uniforme y reiterada por la Corte Constitucional.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

t-) Me permito destacar los precedentes judiciales Constitucionales, desconocidos por parte de los accionados, los siguientes:

- **NINGUN PARTICULAR PUEDE SER OBJETO DE TRATAMIENTO DISCRIMINATORIO POR EL HECHO DE PERTENECER A UNO U OTRO REGIMEN PRESTACIONAL.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- EN ESTE SENTIDO, **LOS PATRONOS NO PUEDEN, SO PRETEXTO DE DAR CUMPLIMIENTO A LAS NUEVAS NORMAS O REGIMENES PRESTACIONALES, DISPENSAR UN TRATO DIFERENTE A AQUELLOS TRABAJADORES QUE POR PERMANECER BAJO UN REGIMEN DISTINTO AL QUE RESULTA MÁS CONVENIENTE AL EMPLEADOR, VEAN AFECTADOS O DESMEJORADOS SUS SALARIOS Y PRESTACIONES, EN FRANCO DESCONOCIMIENTO Y BURLA A SUS GARANTIAS CONSTITUCIONALES, Y VIOLANDO DE PASO SU DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- **EL PATRONO NO PUEDE FIJAR DE MANERA ARBITRARIA LOS SALARIOS DE SUS EMPLEADOS, PREFERIR O DISCRIMINAR A ALGUNOS DE ELLOS, HALLANDOSE TODOS ELLOS EN IGUALDAD DE CONDICIONES.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- **TODA DISTINCION ENTRE PERSONAS PARA NO AFECTAR LA IGUALDAD, DEBE ESTAR CLARA Y CIERTAMENTE FUNDADA EN RAZONES QUE**

- JUSTIFIQUEN EL TRATO DISTINTO. ELLAS NO PROCEDERAN DE LA VOLUNTAD, EL CAPRICH O EL DESEO DEL SUJETO LLAMADO A IMPARTIR LAS REGLAS O A APLICARLAS**, SINO DE ELEMENTOS OBJETIVOS EMANADOS CABALMENTE DE LAS CIRCUNSTANCIAS DISTINTAS, QUE DE SUYO RECLAMAN TAMBIÉN TRATO ADECUADO A CADA UNA. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- **LA DIFERENCIA SALARIAL QUE SE PRESENTAN ENTRE TRABAJADORES QUE CUMPLEN UNA MISMA FUNCION BAJO LAS MISMAS CONDICIONES, TAMPOCO PUEDE OBEDECER A ASPECTOS AJENOS A LA MISMA LABOR DEL ACTOR COMO PUEDE SER EL HABERSE ACOGIDO A UN DETERMINADO REGIMEN PRESATACIONAL, PUES LA LEY EN TALES CASOS, NO ESTABLECE DIFERENCIA ALGUNA.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
 - **TODA DISTINCION ENTRE PERSONAS, PARA NO AFECTAR LA IGUALDAD, DEBE ESTAR CLARA Y CIERTAMENTE FUNDADA EN RAZONES QUE JUSTIFIQUEN EL TRATO DISTINTO. ELLAS NO PROCEDERAN DE LA VOLUNTAD, EL CAPRICH O EL DESEO DEL SUJETO LLAMADO A IMPARTIR LAS REGLAS O A APLICARLAS, SINO DE ELEMENTOS OBJETIVOS EMANADOS CABALMENTE DE LAS CIRCUNSTANCIAS DISTINTAS, QUE DE SUYO RECLAMAN TAMBIEN TRATO ADECUADO A CADA UNA.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
 - **SI DOS TRABAJADORES EJECUTAN LA MISMA LABOR, TIENEN LA MISMA CATEGORIA, IGUAL PREPARACION, LOS MISMOS HORARIOS E IDENTICAS RESPONSABILIDADES, DEBEN SER REMUNERADOS EN LA MISMA FORMA Y CUANTIA, SIN QUE LA PREDILECCION O ANIMADVERSION DEL PATRONO HACIA UNO DE ELLOS PUEDA INFERIR EL EJERCICIO DEL DERECHO AL EQUILIBRIO EN EL SALARIO, GARANTIZADO POR LA CARTA POLITICA EN RELACION CON LA CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
 - **CLARAMENTE HA SEÑALADO LA CORTE QUE EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO, IMPLICA A SU VEZ UNA REMUNERACION ACORDE CON LA LABOR DESARROLLADA, ES DECIR, DEBERÁ COMPENSAR EL TRABAJO REALIZADO Y NO**

SER EL FRUTO DE UNA DECISIÓN CAPRICHOSA DE QUIEN PAGA LA LABOR DESARROLLADA. ADEMÁS, LA REMUNERACION OBEDECERÁ A CRITERIOS RAZONABLES Y OBJETIVOS QUE TENGAN EN CUENTA ENTRE OTRAS RAZONES, LA EXPERIENCIA, PREPARACION Y CONOCIMIENTOS DEL TRABAJADOR. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- **CUANDO SE HA ALEGADO VULNERACION DE DERECHOS CONSTITUCIONALES FUNDAMENTALES POR LA APLICACIÓN DE INCREMENTOS SALARIALES EN FORMA TAL QUE IMPLICA DISCRIMINACION,** PUES SE HAN ADOPTADOS COMO CRITERIO DE DISTINCION PARA ESTABLECER UN MAYOR AUMENTO DE SALARIOS EN FAVOR DE ALGUNOS **TRABAJADORES EL HECHO DE HABERSE ACOGIDO AL NUEVO REGIMEN DE CESANTIAS PREVISTO EN LA LEY 50 DE 1990, MIENTRAS QUE A LOS QUE PERMANECEN EN EL ANTIGUO REGIMEN SE LES INCREMENTAN EN UN PORCENTAJE MENOR.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- **ES OBVIO QUE LA DISCRIMINACION LABORAL ATENTA CONTRA LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL CONSTITUCIONALMENTE PROTEGIDO E INHERENTE A LA RELACION LABORAL.** LO CUAL, IMPLICA, EN PRINCIPIO, QUE HABRÁ DISCRIMINACION CUANDO ANTE SITUACIONES IGUALES SE DA UN TRATO JURÍDICO DIFERENTE, POR ESO SE PROCLAMA EL PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- **LA CORTE CONSTITUCIONAL HA PUNTUALIZADO QUE UNA COSA ES LA DISCRIMINACIÓN Y OTRA EL TRATO DIFERENTE QUE, POR HALLARSE JUSTIFICADO OBJETIVA Y RAZONABLEMENTE, ES PERMITIDO, SIN QUE SE ADVIERTA EN ELLO UNA VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD. LA MISMA CONSTITUCION SEÑALA QUE LA REMUNERACIÓN "ES PROPORCIONAL A LA CANTIDAD Y**

CALIDAD DEL TRABAJO” DE DONDE SURGE LA POSIBILIDAD DE OTORGAR UNA MAYOR RETRIBUCIÓN AL OPERARIO QUE PRODUCE MÁS Y MEJOS, EMPERO, COMO LO HA ENFATIZADO LA CORPORACIÓN, NO BASTA LA SIMPLE AFIRMACIÓN PATRONAL DE QUE UNOS TRABAJADORES SON MÁS EFICACES QUE OTROS YA QUE ES AL EMPLEADOR A QUIEN CORRESPONDE PROBAR QUE EL TRATO DIFERENTE QUE DISPENSA SE HALLA OBJETIVA Y RAZONABLEMENTE JUSTIFICADO Y QUE, POR ENDE, NO CONSTITUYE DISCRIMINACIÓN. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

u-) No se puede perder de vista que **LA VERDADERA JUSTIFICACIÓN PARA HABER ESTABLECIDO LAS DIFERENCIAS SALARIALES, COMO LO ANOTO LA CORTE, A QUIENES SE VINCULARON LABORALMENTE A ECOPEPETROL ANTES DE LA LEY 50 DE 1990 OBEDECIÓ A UNA SITUACIÓN MERAMENTE DEL BOLSILLO.**

VALGA DECIR, HACER LOS AUMENTOS SALARIALES EN LAS MISMAS PROPORCIONES Y OPORTUNIDADES DE QUIENES INGRESARON CON POSTERIORIDAD A LA VIGENCIA DE LA LEY 50 DE 1.990, Y QUIENES SERIAMOS OBJETO DE PENSIÓN A CARGO DE LA EMPRESA, REPRESENTÁBAMOS UNA CARGA SALARIAL, PRESTACIONAL Y PENSIONAL, QUE AFECTABA LAS FINANZAS DEL EMPLEADOR, ECOPEPETROL, ESA ES LA ÚNICA VERDAD Y SE HACE INSOSTENIBLE, SEGUIRLA OCULTANDO, TAL Y COMO ME PERMITO DEMOSTRARLA CON LA PROYECCIÓN, DE LO QUE LE IMPLICABA A ECOPEPETROL, EL QUE SE ME HUBIERA AJUSTADO MI SALARIO BÁSICO, EN LAS MISMAS CONDICIONES Y OPORTUNIDADES DE MIS PARES, (ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ), POR ELLO LE RESTARON TODO CARÁCTER SALARIAL, Y SU NO INCIDENCIA PRESTACIONAL Y PENSIONAL.- ADICIONALMENTE, AFIRMAR QUE NO ÉRAMOS IGUALES CON MI PAR ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ, PORQUE ELLA SE ENCONTRABA EN EL GRUPO UNO (1), LA CORTE NO DEBE OLVIDAR QUE ESE GRUPO NO LO CREO LA LEY, LO CREO ECOPEPETROL S.A, CON EL ÚNICO PROPÓSITO, DE JUSTIFICAR LAS DIFERENCIAS SALARIALES, VIOLENTANDO Y DESCONOCIENDO LOS DIFERENTES PRECEDENTES JUDICIALES CONSTITUCIONALES, ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN, CUANDO EL EMPLEADOR, ENCARGADO DE EFECTUAR LA PAGA DEL TRABAJADOR, DECIDE DE MANERA

ARBITRARIA PARA NO VER AFECTADO SU BOLSILLO, DETERMINAR SEGÚN EL, LAS JUSTIFICACIONES, PARA NO EFECTUAR LOS AJUSTES SALARIALES DE SUS TRABAJADORES EN IGUALDAD DE CONDICIONES.- (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

FACTORES QUE DEBIO HABER TENIDO EN CUENTA ECOPEPETROL PARA LA LIQUIDACION DE LA MESADA PENSIONAL DE LA DEMANDANTE PATRICIA RODRIGUEZ HERNANDEZ Y SU EMPOBRECIMIENTO

CONCEPTO	VALOR CALCULADO POR ECOPEPETROL	VALOR QUE DEBIO CALCULAR ECOPEPETROL
CERTIFICADO DE GANANCIAS	\$ 97.961.256	\$ 188.225.026
PROMEDIO ULTIMO AÑO	\$ 8.163.438	\$ 15.685.419
75 % DEL PROMEDIO	\$ 6.122.579	\$ 11.764.064
2.5% DESPUES DE 20 AÑOS (1)	\$ 153.064	\$ 294.102
VALOR PENSION DEFINITIVA EN 2009	\$ 6.275.643	\$ 12.058.166
<u>EMPOBRECIMIENTO MENSUAL DE LA DEMANDANTE EN SU MESADA PENSIONAL</u>		\$ 5.782.523
TOTAL EMPOBRECIMIENTO PENSIONAL DESDE EL 1/09/2009 AL 1/10/2021(*)		\$ 1.123.009.422

(*) Al Total del empobrecimiento de la demandante, no se le ha sumado suma alguna por la no reliquidación de Cesantías Legales, Extralegales, Prima de Servicios Legal y Extralegal, Vacaciones y prima de Vacaciones, Prima de antigüedad, intereses a las Cesantías, bonificación por desempeño. (Certificaciones obrantes a folios 71 a 73, 508 a 511 C.1)

PROYECCIÓN DE LA MESADA PENSIONAL DE LA DEMANDANDANTE ENTRE LO PAGADO POR ECOPEPETROL S.A. Y LO QUE DEBIÓ HABER PAGADO SI SE HUBIERAN EFECTUADO LOS AJUSTES SALARIALES EN LA MISMA PROPORCION QUE A SU PAR SEÑORA ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ DESDE EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2009 A 1 DE OCTUBRE DE 2021

FECHA	MESADA PENSIONAL PAGADA POR ECOPEPETROL	MESADA PENSIONAL QUE DEBIO PAGAR ECOPEPETROL	% AUMENTO (IPC)
1/09/2009	\$ 6.275.643	\$ 12.058.166	
1/10/2009	\$ 6.275.643	\$ 12.058.166	
1/11/2009	\$ 6.275.643	\$ 12.058.166	
1/12/2009	\$ 6.275.643	\$ 12.058.166	
PRIMA 2009	\$ 6.275.643	\$ 12.058.166	
1/01/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	2.00 % (*)
1/02/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
1/03/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
1/04/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
1/05/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
1/06/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
1/07/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
1/08/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
1/09/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	

1/10/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
1/11/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
1/12/2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
PRIMA 2010	\$ 6.401.156	\$ 12.299.329	
1/01/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	3.17 % (*)
1/02/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/03/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/04/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/05/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/06/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/07/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/08/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/09/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/10/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/11/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/12/2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
PRIMA 2011	\$ 6.604.073	\$ 12.689.218	
1/01/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	3.73 % (*)
1/02/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/03/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/04/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/05/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/06/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/07/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/08/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/09/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/10/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/11/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/12/2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
PRIMA 2012	\$ 6.850.500	\$ 13.162.526	
1/01/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	2.44 % (*)
1/02/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/03/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/04/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/05/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/06/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/07/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/08/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/09/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/10/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/11/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/12/2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
PRIMA 2013	\$ 7.017.700	\$ 13.483.692	
1/01/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	1.94 % (*)
1/02/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/03/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/04/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/05/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/06/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/07/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/08/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/09/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/10/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/11/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/12/2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
PRIMA 2014	\$ 7.153.900	\$ 13.745.275	
1/01/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	3.66 % (*)
1/02/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
1/03/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
1/04/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
1/05/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
1/06/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	

1/07/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
1/08/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
1/09/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
1/10/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
1/11/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
1/12/2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
PRIMA 2015	\$ 7.415.733	\$ 14.248.352	
1/01/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	6.77 % (*)
1/02/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/03/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/04/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/05/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/06/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/07/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/08/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/09/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/10/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/11/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/12/2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
PRIMA 2016	\$ 7.917.779	\$ 15.212.966	
1/01/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	5.75 % (*)
1/02/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/03/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/04/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/05/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/06/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/07/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/08/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/09/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/10/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/11/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/12/2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
PRIMA 2017	\$ 8.373.052	\$ 16.087.711	
1/01/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	4.09 % (*)
1/02/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/03/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/04/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/05/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/06/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/07/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/08/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/09/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/10/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/11/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/12/2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
PRIMA 2018	\$ 8.715.510	\$ 16.745.699	
1/01/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	3.18 % (*)
1/02/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/03/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/04/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/05/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/06/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/07/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/08/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/09/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/10/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/11/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/12/2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
PRIMA 2019	\$ 8.992.664	\$ 17.278.212	
1/01/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	3.80 % (*)
1/02/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
1/03/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	

1/04/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
1/05/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
1/06/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
1/07/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
1/08/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
1/09/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
1/10/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
1/11/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
1/12/2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
PRIMA 2020	\$ 9.334.386	\$ 17.934.784	
1/01/2021	\$ 9.484.670	\$ 18.223.534	1.61 % (*)
1/02/2021	\$ 9.484.670	\$ 18.223.534	
1/03/2021	\$ 9.484.670	\$ 18.223.534	
1/04/2021	\$ 9.484.670	\$ 18.223.534	
1/05/2021	\$ 9.484.670	\$ 18.223.534	
1/06/2021	\$ 9.484.670	\$ 18.223.534	
1/07/2021	\$ 9.484.670	\$ 18.223.534	
1/08/2021	\$ 9.484.670	\$ 18.223.534	
1/09/2021	\$ 9.484.670	\$ 18.223.534	
1/10/2021	\$ 9.484.670	\$ 18.223.534	
TOTAL	\$ 1.218.834.133	\$ 2.341.843.566	
EMPOBRECIMIENTO DE LA DEMANDANTE		\$ 1.123.009.422	

(*) Porcentaje de incremento anual de la pensión por efectos del IPC. La presente proyección se efectuó teniendo en cuenta los ajustes salariales efectuados al personal no pensionable por la empresa a 31 de julio de 2.010, concretamente con la par señora **ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ**, conforme con las Certificaciones obrantes a folios 71 a 77, 508 a 511 C.1. La pregunta **¿Quién ganó con no efectuar los ajustes salariales y su no incidencia salarial, prestacional y pensional de la demandante?** ¿A caso los trabajadores que No tenían pensión a cargo de la empresa? **¿A caso ECOPETROL?** ¿Fue una verdadera política de compensación o más bien de DISCRIMINACIÓN?

No sólo es evidente la Discriminación de la suscrita, sino el empobrecimiento de mi derecho, a mis prestaciones sociales legales y extralegales, sino el de mi mesada pensional. No puede quedar la menor duda, sobre la evidencia, acerca de que al único que RESULTÓ FAVORECIDO CON LA CREACION Y APLICACIÓN DE LA POLITICA DE COMPENSACION FUE ECOPETROL S.A., BASTA VER LAS CIFRAS.- (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

5- QUE NO SE TRATE DE SENTENCIAS DE TUTELA”.

La presente Acción constitucional, contra providencias judiciales, no se encuentra dirigida contra una decisión de Tutela.-

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

DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL

Se tiene dispuesto por parte de la Corte Constitucional, la necesidad del respecto de los precedentes constitucionales, en sistemas de derecho legislado como el Colombiano, por cuanto todo tribunal, y en especial el juez constitucional, debe ser consistente con sus decisiones previas, al menos por cuatro razones de gran importancia constitucional. **En primer término**, por **seguridad jurídica y de coherencia del sistema jurídico**; **En segundo término**, la **protección de la libertad ciudadana e impedir una caprichosa interpretación que puede poner en riesgo la libertad individual**, **En tercer término**, en virtud del principio de igualdad, puesto que no es justo que casos iguales sean resueltos de manera distinta por un mismo juez, y **En cuarto Término es un mecanismo que sirve de control de la propia actividad judicial**, ya que **el respeto al precedente impone a los jueces una mínima racionalidad y universalidad** (La negrilla y el subrayado corresponden al suscrito) Ver SENTENCIAS SU-047 DE 1997; SU-640 DE 1998; SU-168 DE 1999.

- ✓ **Dentro de las actuaciones y decisiones judiciales, objeto de Acción Constitucional de Tutela, adoptadas por parte del AD-QUO, el AD-QUEM, y la SALA LABORAL DE DESCONGESTION No. 1 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, estos, violaron y desconocieron LOS PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES CONSTITUCIONALES, que desde décadas, ha mantenido la Corte Constitucional, *con respecto a* LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, A LA IGUALDAD y a la NO DISCRIMINACION SALARIAL, POR PARTE DE LOS EMPLEADORES, CUANDO ESTOS DE MANERA CAPRICHOSA Y DE ACUERDO A SU PROPIA CONVENIENCIA, HAN PRETENIDO JUSTIFICAR LAS DERENCIAS SALARIALES, ENTRE SUS TRABAJADORES, EN RAZON AL REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES O REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS**

AL QUE PERTENEZCAN .-

- ✓ **Acreditado está, dentro de los diferentes pronunciamientos judiciales, por parte de los accionados, que para ellos, resultó OBJETIVO, RAZONABLE, que NO CONSTITUYO ACTO DISCRIMINATORIO ALGUNO, Y NO VULNERO EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD, el hecho de que ECOPETROL S.A., haya creado 4 Grupos poblacionales de trabajadores, amparando sus diferencias salariales, EXCLUSIVAMENTE en el hecho del REGIMEN ESPECIAL DE PENSION A CARGO DE LA EMPRESA Y/O DE RETROACTIVIDAD DE LAS CESANTIAS, al que pertenezcan y negando incidencia salarial y la posibilidad de ajustes salariales, AÚN EN CASO DE PROMOCIÓN DE CARGO, como sucedió en mi caso.-**
- ✓ La suscrita fui clasificada en el GUETO, denominado **grupo 4**, y fuimos aquellos trabajadores que tuvimos **POSIBILIDAD DE PENSIONARNOS A CARGO DE LA EMPRESA Y CON RETROACTIVIDAD DE CESANTÍAS**, para quienes por nuestra **CONDICION LABORAL, NO TENDRIAMOS NINGUNA CLASE DE AJUSTE EN EL SALARIO BASICO, COMO "SI OCURRIO"** CON LOS DEMAS TRABAJADORES QUE NO TENIAN RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS Y NO IBAN A SER PENSIONADOS POR LA EMPRESA, OMO OCURRIO CON MI PAR SEÑORA ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ, PERO COMO PREMIO DE CONSOLACIÓN SE NOS ENTREGARIA UNA SUMA DE DINERO A LA CUAL DENOMINARON "ESTIMULO AL AHORRO", LA CUAL **NO TENDRÍA INCIDENCIA SALARIAL, NI PRESTACIONAL**.(La negrilla, las mayúsculas y el subrayado son de la suscrita)
- ✓ Prácticamente, **MI PECADO ORIGINAL, lo constituyó el hecho de haber ingresado a la compañía en 1.988**, lo que me generó pertenecer al REGIMEN TRADICIONAL DE CENSANTIAS, que se encontraba vigente en la referida época, y **POR EL HECHO DE TENER LA POSIBILIDAD DE**

OBTENER MI PENSION DE JUBILACIÓN A CARGO DE LA EMPRESA, una vez cumplidos los presupuestos vigentes desde el ingreso a la empresa, teniendo como a la fecha límite 31 de julio de 2.010, con la expedición del Acto Legislativo No. tiempo máximo para poder cristalizar dicha expectativa, **PECADO ORIGINAL, QUE JAMÁS PUDO SER ENJUAGADO O PERDONADO Y ME PERSIGUIÓ HASTA MIS ULTIMOS DIAS, COMO EMPLEADA DE ECOPETROL S.A., debiendo arrastrar con el lastre de la DISCRIMINACION.**- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

- ✓ Fue tal la **DISCRIMINACIÓN**, que a pesar de haber sido **PROMOCIONADA** a un **nuevo CARGO como "PROFESIONAL ESPECIALISTA YACIMIENTOS (ID32004229)"**, NIVEL 9, a partir del 1 de junio de 2008, **por el hecho de pertenecer AL REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE ECOPETROL S.A., Y PERTENECER AL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CENSANTIAS, TAMPOCO fui objeto de AJUSTE SALARIAL, en mi SALARIO BÁSICO, el cual se había implementado, para todos los trabajadores de la empresa, aún para los del "GUETO" DENOMINADO "GRUPO 4"** (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)
- ✓ La nueva **Política de Compensación**, fue diseñada por **Ecopetrol S.A.**, de manera **CAPRICIOSA**, haciendo uso de su condición de **EMPLEADOR**, quien a la postre **resultó beneficiado**, pues al no ajustar los salarios de sus Trabajadores antiguos, ni generar incidencia prestacional, a lo que denominó **ESTIMULO AL AHORRO**, **impidió que resultaran afectados sus balances y utilidades, resultado que obtuvo con el sacrificio de sus empleados antiguos, que pertenecieron al Régimen de Retroactividad de Cesantías y/o Pensión de Jubilación a cargo de la Empresa.**- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

Por más de veinticinco (25) años, La Corte Constitucional, a través de Sentencias de Unificación, Fallos de Tutela de Revisión, ha sentado los siguientes **PRECEDENTES JUDICIALES CONSTITUCIONALES**, desconocidos por los Accionados, aplicables al caso concreto, dentro de los cuales me permito destacar los siguientes:

SENTENCIA	FECHA	MAGISTRADO PONENTE
Sentencia T-276/97	3 de junio de 1997	JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO
Sentencia T-390/98	31 de julio de 1998	FABIO MORÓN DIAZ
Sentencia SU-519	15 de octubre de 1997	JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO
Sentencia T-466/98	15 de octubre de 1997	VLADIMIRO NARANJO MESA
Sentencia T-602/99	18 de agosto de 1999	CARLOS GAVIRIA DIAZ
Sentencia SU-510/95	9 de noviembre de 1995	FABIO MORÓN DIAZ
Sentencia T-246/98	26 de mayo de 1998	ANTONIO BARRERA CARBONELL
Sentencia T-311/98	23 de junio de 1998	FABIO MORÓN DIAZ

Sentencia T-361/99	20 de mayo de 1999	JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO
Sentencia T-547/98	1 de octubre de 1998	VLADIMIRO NARANJO MESA
Sentencia T-550/93	30 de noviembre de 1993	JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO
Sentencia SU- 342/95	2 de agosto de 1995	ANTONIO BARRERA CARBONELL
Sentencia T- 102/95	13 de marzo de 1995	ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO
Sentencia T-136/95	27 de marzo de 1995	JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO
Sentencia T-143/95	30 de marzo de 1995	ANTONIO BARRERA CARBONELL
Sentencia T-597/95	7 de diciembre de 1995	JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO
Sentencia T-468/96	23 de septiembre de 1996	VLADIMIRO NARANJO MESA
Sentencia T-693/96	5 de diciembre de 1996	ANTONIO BARRERA CARBONELL

De acuerdo con las anteriores providencias, la Corte Constitucional, ha dejado sentado los siguientes precedentes:

- **NINGUN PARTICULAR PUEDE SER OBJETO DE TRATAMIENTO DISCRIMINATORIO POR EL HECHO DE PERTENECER A UNO U OTRO REGIMEN PRESTACIONAL.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- EN ESTE SENTIDO, **LOS PATRONOS NO PUEDEN, SO PRETEXTO DE DAR CUMPLIMIENTO A LAS NUEVAS NORMAS O REGIMENES PRESTACIONALES, DISPENSAR UN TRATO DIFERENTE A AQUELLOS TRABAJADORES QUE POR PERMANECER BAJO UN REGIMEN DISTINTO AL QUE RESULTA MÁS CONVENIENTE AL EMPLEADOR, VEAN AFECTADOS O DESMEJORADOS SUS SALARIOS Y PRESTACIONES, EN FRANCO DESCONOCIMIENTO Y BURLA A SUS GARANTIAS CONSTITUCIONALES, Y VIOLANDO DE PASO SU DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- **EL PATRONO NO PUEDE FIJAR DE MANERA ARBITRARIA LOS SALARIOS DE SUS EMPLEADOS, PREFERIR O DISCRIMINAR A**

- ALGUNOS DE ELLOS, HALLANDOSE TODOS ELLOS EN IGUALDAD DE CONDICIONES.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- **TODA DISTINCION ENTRE PERSONAS PARA NO AFECTAR LA IGUALDAD, DEBE ESTAR CLARA Y CIERTAMENTE FUNDADA EN RAZONES QUE JUSTIFIQUEN EL TRATO DISTINTO. ELLAS NO PROCEDERAN DE LA VOLUNTAD, EL CAPRICH O EL DESEO DEL SUJETO LLAMADO A IMPARTIR LAS REGLAS O A APLICARLAS,** SINO DE ELEMENTOS OBJETIVOS EMANADOS CABALMENTE DE LAS CIRCUNSTANCIAS DISTINTAS, QUE DE SUYO RECLAMAN TAMBIÉN TRATO ADECUADO A CADA UNA. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
 - **LA DIFERENCIA SALARIAL QUE SE PRESENTAN ENTRE TRABAJADORES QUE CUMPLEN UNA MISMA FUNCION BAJO LAS MISMAS CONDICIONES, TAMPOCO PUEDE OBEDECER A ASPECTOS AJENOS A LA MISMA LABOR DEL ACTOR **COMO PUEDE SER EL HABERSE ACOGIDO A UN DETERMINADO REGIMEN PRESATACIONAL,** PUES LA LEY EN TALES CASOS, NO ESTABLECE DIFERENCIA ALGUNA.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
 - **TODA DISTINCION ENTRE PERSONAS, PARA NO AFECTAR LA IGUALDAD, DEBE ESTAR CLARA Y CIERTAMENTE FUNDADA EN RAZONES QUE JUSTIFIQUEN EL TRATO DISTINTO. ELLAS NO PROCEDERAN DE LA VOLUNTAD, EL CAPRICH O EL DESEO DEL SUJETO LLAMADO A IMPARTIR LAS REGLAS O A APLICARLAS, SINO DE ELEMENTOS OBJETIVOS EMANADOS CABALMENTE DE LAS CIRCUNSTANCIAS DISTINTAS, QUE DE SUYO RECLAMAN TAMBIEN TRATO ADECUADO A CADA UNA.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
 - **SI DOS TRABAJADORES EJECUTAN LA MISMA LABOR, TIENEN LA MISMA CATEGORIA, IGUAL PREPARACION, LOS MISMOS HORARIOS E IDENTICAS RESPONSABILIDADES, DEBEN SER REMUNERADOS EN LA MISMA FORMA Y CUANTIA, SIN QUE LA PREDILECCION O ANIMADVERSION DEL PATRONO HACIA UNO DE ELLOS PUEDA INFERIR EL EJERCICIO DEL DERECHO AL**

EQUILIBRIO EN EL SALARIO, GARANTIZADO POR LA CARTA POLITICA EN RELACION CON LA CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- **CLARAMENTE HA SEÑALADO LA CORTE QUE EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO, IMPLICA A SU VEZ UNA REMUNERACION ACORDE CON LA LABOR DESARROLLADA, ES DECIR, DEBERÁ COMPENSAR EL TRABAJO REALIZADO Y NO SER EL FRUTO DE UNA DECISIÓN CAPRICHOSA DE QUIEN PAGA LA LABOR DESARROLLADA. ADEMÁS, LA REMUNERACION OBEDECERÁ A CRITERIOS RAZONABLES Y OBJETIVOS QUE TENGAN EN CUENTA ENTRE OTRAS RAZONES, LA EXPERIENCIA, PREPARACION Y CONOCIMIENTOS DEL TRABAJADOR.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- **CUANDO SE HA ALEGADO VULNERACION DE DERECHOS CONSTITUCIONALES FUNDAMENTALES POR LA APLICACIÓN DE INCREMENTOS SALARIALES EN FORMA TAL QUE IMPLICA DISCRIMINACION, PUES SE HAN ADOPTADOS COMO CRITERIO DE DISTINCION PARA ESTABLECER UN MAYOR AUMENTO DE SALARIOS EN FAVOR DE ALGUNOS TRABAJADORES EL HECHO DE HABERSE ACOGIDO AL NUEVO REGIMEN DE CESANTIAS PREVISTO EN LA LEY 50 DE 1990, MIENTRAS QUE A LOS QUE PERMANECEN EN EL ANTIGUO REGIMEN SE LES INCREMENTAN EN UN PORCENTAJE MENOR.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- **ES OBVIO QUE LA DISCRIMINACION LABORAL ATENTA CONTRA LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL CONSTITUCIONALMENTE PROTEGIDO E INHERENTE A LA RELACION LABORAL.** LO CUAL, IMPLICA, EN PRINCIPIO, QUE HABRÁ DISCRIMINACION CUANDO ANTE SITUACIONES IGUALES SE DA UN TRATO JURÍDICO DIFERENTE, POR ESO SE PROCLAMA EL

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- **LA CORTE CONSTITUCIONAL HA PUNTUALIZADO QUE UNA COSA ES LA DISCRIMINACIÓN Y OTRA EL TRATO DIFERENTE QUE, POR HALLARSE JUSTIFICADO OBJETIVA Y RAZONABLEMENTE, ES PERMITIDO, SIN QUE SE ADVIERTA EN ELLO UNA VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD. LA MISMA CONSTITUCION SEÑALA QUE LA REMUNERACIÓN "ES PROPORCIONAL A LA CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO" DE DONDE SURGE LA POSIBILIDAD DE OTORGAR UNA MAYOR RETRIBUCIÓN AL OPERARIO QUE PRODUCE MÁS Y MEJOS, EMPERO, COMO LO HA ENFATIZADO LA CORPORACIÓN, NO BASTA LA SIMPLE AFIRMACIÓN PATRONAL DE QUE UNOS TRABAJADORES SON MÁS EFICACES QUE OTROS YA QUE ES AL EMPLEADOR A QUIEN CORRESPONDE PROBAR QUE EL TRATO DIFERENTE QUE DISPENSA SE HALLA OBJETIVA Y RAZONABLEMENTE JUSTIFICADO Y QUE, POR ENDE, NO CONSTITUYE DISCRIMINACIÓN.** (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- Adicionalmente a los precedentes judiciales Constitucionales, antes anotados, de manera muy respetuosa, en mi humilde opinión considero que pueden ser rescatables, las consideraciones consignadas, en dos asuntos similares al que es objeto de solicitud, ante la jurisdicción ordinaria laboral, y que han sido expuestas en dos Salvamentos de Voto, del Magistrado Doctor **JORGE PRADA SANCHEZ**, miembro de la **Sala Laboral de Descongestión No.3 de la Corte Suprema de Justicia**, misma Sala Accionada, dentro de dos controversias similares al presente asunto, y que de manera breve me permito plasmar así:

Sentencia SL-16552020, radicación 69869, del 17 de junio de 2020, MP. Dra. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO y sentencia SL-2203-2021, Radicación 76407, del 19 de mayo de 2.021, MP. Dr. DONALD JOSE FIX PONNENZ demandada Empresa Colombiana de Petróleos S.A.

"A mi juicio, no se ciñe a los PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES, QUE EN UNA MISMA EMPRESA LABOREN TRABAJADORES QUE TENGAN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO, PERO UNA DIFERENCIA SALARIAL SOPORTADA EN LA DIVERSIDAD DE RÉGIMEN PENSIONAL Y DE CESANTÍAS, QUE FUE LO QUE ACONTECIÓ EN ESTE CASO. Bien sabido es que aquella eventualidad debe obedecer a razones plausibles como el cargo, las funciones, la eficiencia, la experiencia, etc, en tanto el régimen de cesantías con retroactividad atiende a la regulación contenida en el artículo 98 de la Ley 50 de 1990, que dispuso su aplicación obligatoria para quienes ingresaran a partir del 1 de enero de 1991, y a quienes se acogieron al nuevo régimen." (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

(...) "SI LA RETROACTIVIDAD DE CESANTÍAS Y LA POSIBILIDAD DE PENSIONARSE DENTRO DEL RÉGIMEN DE EXCEPCIÓN IMPLICA UNAS MEJORES CONDICIONES, NO PUEDE JUSTIFICARSE UN TRATO DIFERENTE EN MATERIA SALARIAL, QUE SOLAMENTE TENGA EXPLICACIÓN EN TAL CIRCUNSTANCIA, PORQUE SE CONFIGURA UNA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 13 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y 10 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO." (...) (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- Fue clara, la forma en que resulté **DISCRIMINADO**, en razón de la nueva "Política de Compensación" creada por parte de Ecopetrol S.A., donde como se ha reiterado en varias oportunidades, el fundamento por la cual mi salario, no fue ajustado como en efecto, si ocurrió con personal de trabajadores jóvenes, que no pertenecieron al Régimen de Retroactividad de Cesantías, y no tenían la posibilidad de pensionar por parte de la empresa. Las pruebas obraron en el proceso ordinario laboral, y se tuvo la oportunidad de indicarlo así, tanto en el escrito de demanda, reforma de demanda, alegatos de primera instancia, sustentación del Recurso de Apelación contra la

sentencia de primera Instancia, en los alegatos de Segunda instancia, y dentro de la demanda extraordinaria de Casación, que dieron cuenta de su tratamiento, conforme con las mismas certificaciones expedidas por Ecopetrol S.A. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- Igualmente fueron plenamente desconocidos, los precedentes Judiciales Constitucionales, con respecto a la **CARGA DE PRUEBA**, en materia Laboral, que terminaron vulnerando mi derecho fundamental **AL DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA EN ACTUACION JUDICIAL**, en lo que respecta a la comparación en materia salarial y de Cargos, donde tiene sentado la **CARGA DINAMICA DE LA PRUEBA, QUE PREVÉ UNA INVERSION** a cargo del **PATRONO**, ya que es la parte a quien le queda más fácil allegarlas al proceso, por encontrarse en su poder.
- De otra parte por mandato legal del numeral 3° del Artículo 143 del C.S.T., prevé que todo trato diferencial en materia salarial o de remuneración, **SE PRESUME INJUSTIFICADO HASTA TANTO EL EMPLEADOR DEMUESTRE FACTORES OBJETIVOS DE DIFERENCIACION**. (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- "La jurisprudencia de la Corte Constitucional -Sentencia T-230 de 1994-, tiene dispuesto que, es el empleador el que debe justificar si el trato diferente no es discriminatorio, para lo cual deberá aplicarse el "test de razonabilidad"." (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)
- "En conclusión, **la Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores.**"(sentencia C-051 de 1995, M.P. Dr. Jorge Arango Mejía)
- "Sin embargo, cuando la supuesta discriminación no está fundamentada en una norma jurídica, SINO EN ELEMENTOS DE HECHO, SURGIDOS DE LA ACTUACIÓN PATRONAL, la carga de la prueba no radica en cabeza de quien la alega sino de aquel de quien proviene la actuación; en otras palabras, es el patrono quien, consultando los principios consagrados en el artículo 13 de la Carta, debe

demostrar frente a un trato desigual o diferente entre los trabajadores que desarrollan el mismo trabajo, el mismo tiene justificación. (T-638 de 1.996) (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

- "5.2. Las condiciones laborales, si bien no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. **En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato.**" (Sentencia T-230 de 1994, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz). (Negrillas fuera de texto)"
- "Así entonces, debe concluirse que la empresa acusada no aportó los elementos de juicio suficientes para **demostrar la inexistencia de un trato discriminatorio hacia la actora, en cambio, esta si pudo suministrar indicios que llevan a la Sala a considerar que la diferencia salarial alegada no es justificada, pues a quien correspondía justificar la presunta diferencia salarial, -el patrono- no lo hizo.**" (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

PRECEDENTES DESCONOCIDOS POR LAS ACCIONADAS

Sentencia T-597/95	1 de octubre de 1998	JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO
Sentencia T-638/96	1 de octubre de 1998	VLADIMIRO NARANJO MESA
Sentencia T-230/94	1 de octubre de 1998	EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ
Sentencia T-290/93	1 de octubre de 1998	JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

- **Igualmente resultó desconocido el precedente Constitucional, dispuesto en la "Sentencia C-086/16", Magistrado Ponente JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, Sala**

Plena de la Corte Constitucional, 24 de febrero de 2016, donde consignó en materia probatoria:

“CONSIDERACIONES CORTE CONSTITUCIONAL

También ha sostenido que en los casos en los cuales una PERSONA SE ENCUENTRA EN POSICIÓN DE DEBILIDAD O DE SUBORDINACIÓN FRENTE A OTRA PERSONA O AUTORIDAD, de quien se cuestiona la vulneración de un derecho, ES PRECISO DISTRIBUIR LA CARGA DE LA PRUEBA A FAVOR DE LA PARTE MENOS FUERTE DE LA RELACIÓN, COMO POR EJEMPLO EN EL ÁMBITO LABORAL^[97].

Lo propio ha señalado la Corte en casos en los que alega la existencia de tratos crueles, inhumanos o degradantes por parte de superiores jerárquicos en el ámbito castrense. En palabras de la Corte:

“La regla general en materia de pruebas en los procesos de tutela consiste en que quien alega la vulneración de un determinado derecho fundamental debe probar los hechos que sustentan su acusación en la medida en que ello le sea posible^[98]; por tal razón, **en cierto tipo de casos, en los cuales quien alega la violación de su derecho se encuentra en posición de debilidad o subordinación frente a la persona o autoridad de quien proviene la violación, se ha dado un alcance distinto a dicho deber probatorio, distribuyendo la carga de la prueba en favor de la parte menos fuerte en la relación, de forma tal que ésta únicamente se vea obligada a demostrar –con pruebas adicionales a su declaración consistente y de buena fe- aquellos hechos que esté en la posibilidad material de probar, CORRESPONDIÉNDOLE A LA OTRA PARTE LA PRUEBA DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE ALEGUE EN SU FAVOR PARA DESVIRTUAR LO ALEGADO EN SU CONTRA. Así ha sucedido, por ejemplo, en múltiples casos relacionados con DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**^[99]. (Ver la sentencia T-638 de 1996, entre otras.) La justificación de esta distribución de la carga de la prueba radica en **la dificultad con la que cuenta la parte débil de una determinada relación para acceder a los documentos y demás materiales probatorios necesarios para acreditar que cierta situación le es desfavorable y constituye un desconocimiento de sus derechos; ES DE ELEMENTAL JUSTICIA QUE SEA LA PARTE PRIVILEGIADA Y FUERTE, POR SU FÁCIL ACCESO A LOS MATERIALES**

PROBATORIOS EN CUESTIÓN, QUIEN DEBA ASUMIR DICHA CARGA PROCESAL. Por eso, en materia de tutela, la regla no es "el que alega prueba", sino "el que puede probar debe probar", lo cual redistribuye la carga probatoria en beneficio de la protección de los derechos^[100]. "ver la sentencia T-772 de 2003 y el Decreto 2591 de 1991, artículos 3, 20, 21 y 22." (La negrilla, el subrayado y las mayúsculas son de la suscrita)

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]

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.**>

B-) En el presente asunto, el Defecto Fáctico Procedimental, se presenta porque resulta evidente que las Accionadas a través de sus providencias de Primera, Segunda Instancia y Casación, **OMITIERON LA VALORACION DE LAS PRUEBAS OBRANTES EN EL PROCESO, Y SIN RAZON VALEDERA DIERON POR NO PROBADAS 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 LA SUSCRITA CUYO AMPARO ME PERMITO ELEVAR CON LA PRESENTE ACCION**, en razón de decisiones que **SE TORNARON ARBITRARIAS, PESE HA HABERSEN ADVERTIDO Y SEÑALADO DE MANERA AMPLIA DESDE EL ESCRITO DE DEMANDA MISMO, SU ACEPTACION A TRAVES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA POR PARTE DE ECOPETROL S.A., EN LAS ALEGACIONES DE CADA INSTANCIA, TERMINANDO POR ADVERTIRSE EN SEDE DE CASACION.**

C-) 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:

- **DISCRIMINACION POR PERTENECER AL REGIMEN TRADICIONAL DE CENSANTÍAS Y A UN REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES, NO HABERSE TENIDO EN CUENTA, MI PROMOCION AL CARGO DE "PROFESIONAL ESPECIALISTA YACIMIENTOS (ID32004229)", A PARTIR DEL 1 DE JUNIO DE 2008,**

EL CUAL POR ESE SOLO HECHO, MI SALARIO BASICO DEBIÓ HABERSE VISTO INCREMENTADO EN UN 10%, CIRCUNSTANCIA QUE NO ACONTECIÓ,

- NO VALORACIÓN PLENA 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." (El subrayado y la negrilla son de la suscrita)

NO VALORACIÓN PLENA DE LA VERSIÓN 5 de la POLITICA DECOMPENSACION, 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, El subrayado y la negrilla son de la suscrita)

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)

✓ 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, El subrayado y la negrilla son de la suscrita)

✓ **NO HABERSE VALORADO** 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, El subrayado y la negrilla son de la suscrita)

Respecto de la **Versión 6**, lo mismos ítems, no valorados respecto de la Versión 5, antes enunciados.-

En las "**POLITICAS DE COMPENSACION**" recogidas en las **VERSIONES 5 Y 6**, de manera expresa se determinaron y definieron los vocablos **OBJETO, ACCION SALARIAL, COMPENSACIÓN, COMPENSACION FIJA. PROMOCION, LAS CONDICIONES GENERALES,** los elementos que constituyen la **ESTRUCTURA SALARIAL.-**

- ✓ Desconocimiento con la ausencia de valoración probatoria, del precedente judicial, consignado y reiterado por la Corte Constitucional en **Sentencia T-727 de 2.013, del 17 de Octubre de 2.013, M.P. Doctor MAURICIO GONZALEZ CUERVO, RESPECTO DE LA NO VALORACION EN SU INTEGRIDAD DEL ACERVO PROBATORIO.-**

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 la suscrita de fechas **19 de diciembre de 2.007, 24 de Junio de 2.008 y 16 de septiembre de 2008, CUANDO HAN DEBIDO HABER DADO APLICACIÓN AL ARTÍCULO 127 DEL C.S.T.**, por haber sido los **pagos efectuados** a la suscrita, **CONTRAPRESTACION DEL SERVICIO PRESTADO A ECOPETROL S.A., ajuste persona cargo, resultados del área, desempeño individual, posición respecto de los pares y concepto gerencial positivo** 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)

SENTENCIA SU-267/19, DE LA CORTE CONSTITUCIONAL, LA CUAL TIENE SENTADO:

Si bien los jueces INCLUYENDO LAS ALTAS CORTES TIENE AMPLIO MARGEN DE INTERPRETACION EN LAS NORMAS LABORALES, NO LE ES DABLE HACERLO EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES, PUES CONSTITUYE DESCONOCIMIENTO DIRECTO DEL ARTICULO 53 DE LA CONSTITUCION POLITICA.-

De otra parte la suscrita, fue obligada a renunciar, a mis legítimos derechos a lo que es **SALARIO**, y **SUS INCIDENCIAS PRESTACIONES**, y su no computo para la liquidación de mi pensión de jubilación a **CARGO DE LA EMPRESA**, derecho que por su esencia es de naturaleza **IRRENUNCIABLE**, como se explicara anteriormente.-

Como se encuentra acreditado entonces, hubo violación evidente de la norma sustantiva, por aplicación de otra que no era procedente en el caso concreto, lo que constituyó una decisión irrazonable que vulnero los derechos Fundamentales de la **SUSCRITA 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, NO DISCRIMINACION SALARIAL** de la cual la suscrita fue objeto, por parte de **ECOPETROL S.A., POR EL HECHO DE HABER PERTENECIDO AL REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE LA EMPRESA Y HABER GOZADO DEL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS, CON RESPECTO DEL PERSONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA, QUE NO PERTENECIERON AL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS, POR HABER INGRESADO CON POSTERIORIDAD AL 1 DE ENERO DE 1.991 Y/O NO TENDRIAN LA POSIBILIDAD DE PENSIONARSE CARGO DE LA EMPRESA A 31 DE JULIO DE 2.010**, con desconocimiento de los **Artículos 11,13,25, 53 de la Constitución Política**, 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**, los **PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES CONSTITUCIONALES A LA NO DISCRIMINACION SALARIAL POR EL HECHO DE PERTENENCIA A UN DETERMINADO REGIMEN PRESTACIONAL y a LA NORMATIVIDAD** contenida en las **VERSIONES 5 y 6 EXPEDIDAS POR LA VICEPRESIDENCIA DE TALENTO HUMANO UNIDAD DE COMPENSACION Y GESTION DE CARGOS, 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 POR LA DISCRIMINACION A QUE HABIA SIDO OBJETO POR PARTE DE LA EMPRESA, por el hecho de pertenecer AL REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE LA EMPRESA.- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

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 la suscrita, (Adversa a los intereses del trabajador) 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, AUNADO A LO ANTERIOR EL HECHO DE CONTAR CON LA CONDICIÓN de pertenecer a un REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE LA EMPRESA Y A UN REGIMEN DE CESANTIAS CON RETROACTIVIDAD, ES PERFECTAMENTE AJUSTADO A LA LEY Y A LA CONSTITUCION Y NO GENERO PARA LA SUSCRITA ACCIONANTE TRATO DISCRIMINATORIO ALGUNO.***- (La negrilla, las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

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.** (El subrayado y la negrilla son de la suscrita)*

Sentencia T-390/98, Magistrado Ponente Dr. FABIO MORÓN DÍAZ, treintay 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 MARLENDAZA 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 a la suscrita)

V.

PETICIONES

Con fundamento en las motivaciones expuestas, respetuosamente solicito a la Honorable Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, **TUTELAR MIS DERECHOS FUNDAMENTALES, 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, NO DISCRIMINACION SALARIAL** de la cual la suscrita fue objeto, por parte de **ECOPETROL S.A., POR EL HECHO DE HABER PERTENECIDO AL REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE LA EMPRESA Y HABER GOZADO DEL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS, CON RESPECTO DEL PERSONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA, QUE NO PERTENECIERON AL REGIMEN DE RETROACTIVIDAD DE CESANTIAS, POR HABER INGRESADO CON POSTERIORIDAD AL 1 DE ENERO DE 1.991 Y/O NO TENDRIAN LA POSIBILIDAD DE PENSIONARSE CARGO DE ECOPETROL S.A. A 31 DE JULIO DE 2.010, como ocurrió y se demostró con mi PAR Señora ELSA VICTORIA PEÑA BOHORQUEZ,** con desconocimiento de los **Artículos 11,13,25, 53 de la Constitución Política, 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,** desconocimiento y violación de los **PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES CONSTITUCIONALES SOBRE LA NO DISCRIMINACION**

SALARIAL CREADA POR EL PATRONO, CUANDO DE MANERA CAPRICHOSA, INTRODUCE DIFERENCIAS SALARIALES, ENTRE SUS TRABAJADORES, CON FUNDAMENTO EN CRITERIOS NO RAZONABLES, NI OBJETIVOS; Y EN SUBSIDIO LA NIVELACIÓN SALARIAL POR LA DISCRIMINACION A QUE HABIA SIDO OBJETO POR PARTE DE LA EMPRESA, por el hecho de pertenecer AL REGIMEN ESPECIAL DE PENSIONES A CARGO DE LA EMPRESA, en el sentido de DEJAR SIN EFECTOS la sentencia del 25 de mayo de 2.021, proferida por la SALA LABORAL DE DESCONGESTION No.1 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, integrada por los Magistrados Doctores MARTIN EMILIO BELTRAN QUINTERO, DOLLY AMPARO CAGUASANGO (Con Impedimento) y OLGA YINETH MERCHAN CALDERON y en su lugar se profiera una nueva sentencia acorde con el ordenamiento jurídico vigente y los precedentes judiciales Constitucionales, y mis derechos fundamentales transgredidos.- (La negrilla las mayúsculas y el subrayado corresponden al suscrito)

PRUEBAS Y ANEXOS

1.1. Pruebas documentales que obran en el expediente.

1. Sentencia **de Primer Grado**, proferida el 29 de enero de 2.015, por la Señora Juez 10 Laboral del circuito de Bogotá, la cual obra en medio magnético en el expediente.
2. Sentencia **de Segundo Grado, proferida** el 3 de Junio de 2.015, por parte de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, la cual obra en medio magnético en el expediente.
3. Copia de la sentencia dictada el 5 **de mayo de 2.021**, proferida por la **SALA DE DESCONGESTION No.3 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, notificada por edicto del 9 de junio de la presente anualidad, con constancia de ejecutoria del 15 de junio de 2.021 la cual obra en el expediente.
4. Versiones 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 185 A 198 (VERSION 5), FOLIOS 199 A 213 (VERSION 6)

VII. JURAMENTO

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

VIII. NOTIFICACIONES

A la suscrita en la Carrera 7 No. 156-10 Oficina 1605 de Bogotá D.C, con dirección electrónica para notificaciones personales al correo electrónico "**gerencia@eliteabogados.co**" y/o "**luferfermon@gmail.com**"

De la Honorable Corporación,



**PATRICIA RODRIGUEZ HERNANDEZ
C.C.No.35.468.718 DE USAQUÉN**