

CONVENCION COLECTIVA-Concepto

La convención colectiva es un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones profesionales de trabajadores y uno o varios patronos para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, usualmente, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas le reconocen a todos los trabajadores. De ahí que la convención colectiva tenga un carácter esencialmente normativo, tal como la ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia. Ella contiene una serie de disposiciones instituidas para regular las relaciones de trabajo en la empresa. Así, en la convención colectiva se establecen en forma general y abstracta las estipulaciones que rigen las condiciones de los contratos de trabajo, las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de sus trabajadores, como también, las obligaciones que el patrono en forma común adquiere frente a la generalidad de los trabajadores.

CONVENCION COLECTIVA-Acto solemne

La convención colectiva como acto jurídico regulador de las relaciones entre el patrono y sus empleados sindicalizados, comparte íntegramente la definición de acto solemne, con sus características de aseguramiento de los acuerdos a que llegan las partes, la precisión de los derechos adquiridos, la claridad y la conservación de los mismos. Por ello la existencia de un derecho convencional no puede acreditarse por otro medio probatorio diferente a la misma convención, pues su naturaleza y las características propias de los actos solemnes lo impiden. Así, un trabajador, por medio de testimonios, confesión de su patrono o pruebas documentales, no puede acreditar un derecho convencional en un proceso judicial. Al prescribir la ley unas solemnidades especiales para que el resultado de una negociación colectiva se traduzca en un convención colectiva, es imposible jurídicamente que se puedan derivar o deducir derechos por fuera de lo que su texto normativo contiene.

CONVENCION COLECTIVA-Naturaleza jurídica

La convención colectiva es, entonces, una norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de

trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores. De ahí, que la convención colectiva se profiere en ejercicio de una potestad otorgada por la Constitución y la ley a la empresa y los trabajadores, para expedir normas que disciplinan las condiciones del trabajo subordinado. Al ser la convención colectiva, una manifestación de un derecho autónomo, como es el derecho laboral, sus características se inspiran en los principios y reglas especiales de este ordenamiento.

CONVENCION COLECTIVA-Fuente formal del derecho

Por tener la convención colectiva un claro contenido regulador y constituir sus cláusulas derecho objetivo, la misma adquiere el carácter de fuente formal del derecho. No obstante, por razón de su contenido, se considera que es una norma jurídica de efecto restringido, aplicable tan sólo a las partes firmantes del acuerdo y eventualmente a otros trabajadores de la empresa. El alcance normativo de la convención colectiva, que se proyecta al contenido propio de los contratos de trabajo, se genera según la clase de sindicato que interviene en la negociación, por tal motivo, puede ser de empresa, industria, gremial o de oficios varios, siguiendo las definiciones que para el efecto señala el artículo 356 del C.S.T, pero nunca va a tener un alcance nacional, toda vez que este efecto se reserva para la ley. Al tratarse de una norma jurídica, la convención se convierte en fuente del derecho laboral, es decir, en el precepto regulador de las relaciones laborales.

CONVENCION COLECTIVA-Aporte como prueba en un proceso judicial

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-Situaciones para la procedencia excepcional

Para que proceda la acción de tutela contra providencias judiciales, no sólo se requiere que la conducta desatada por el operador jurídico carezca de todo fundamento legal y que su proceder sea el resultado de una valoración subjetiva y caprichosa, también es imprescindible que la acción ilegítima afecte o vulnere de manera grave e inminente los derechos fundamentales de alguna de las partes, y que no estén previstos en el ordenamiento jurídico otros medios de defensa judicial que puedan ser invocados, o que existiendo, no presten una protección eficaz e inmediata que permitan precaver la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

VIA DE HECHO-Clases de defectos en la actuación

En punto a su configuración material, la jurisprudencia constitucional ha considerado que la vía de hecho judicial adquiere tal carácter, siempre que la actuación procesal se encuentre incurso en un defecto orgánico, sustantivo, fáctico o procedimental. Según la propia hermenéutica constitucional, se presenta un defecto orgánico cuando la autoridad que dirige el proceso y profiere la decisión de fondo, no tiene competencia para ello. Asimismo, el defecto sustantivo se configura cuando la decisión judicial es proferida con fundamento en una norma claramente inaplicable al caso concreto, ya sea por que perdió vigencia, porque su aplicación resulta del todo inconstitucional o, porque su contenido no guarda relación de conexidad material con los presupuestos de hecho a los cuales se ha aplicado. Por su parte, el defecto fáctico tiene lugar cuando las pruebas que han sido aportadas al proceso resultan inadecuadas para tomar la decisión, ya sea por ineptitud jurídica o por simple insuficiencia material. Finalmente, los defectos procedimentales se originan en una manifiesta desviación de las formas propias del juicio que conduce a una amenaza o vulneración de los derechos y garantías de alguna de las partes o de los demás sujetos procesales con interés legítimo.

VIA DE HECHO EN MATERIA DE INTERPRETACION

Es cierto que al juez de la causa le corresponde fijarle el alcance a la norma que aplica, pero no puede hacerlo en oposición a los valores, principios y derechos constitucionales, de manera que, debiendo seleccionar entre dos o más entendimientos posibles, debe forzosamente acoger aquél que en todo se ajuste a la Carta política. La autonomía y libertad que se le reconoce a las autoridades judiciales para interpretar y aplicar los textos jurídicos, no puede entonces comprender, en ningún caso, aquellas manifestaciones de autoridad que supongan un desconocimiento de los derechos fundamentales de las personas. Según lo ha expresado la propia jurisprudencia, toda trasgresión a esta regla Superior en el curso de un proceso constituye una vía de hecho judicial, la cual debe ser declarada por el juez constitucional cuando no existan otros medios de impugnación para reparar esta clase de actuaciones ilegítimas, contrarias a los postulados que orientan la Constitución Política.

ACCION DE TUTELA CONTRA SENTENCIA DE SALA DE CASACION LABORAL-Procedencia/VIA DE HECHO EN SENTENCIA DE SALA DE CASACION LABORAL-Defecto fáctico/CONVENCION COLECTIVA-Desconocimiento de valor jurídico autónomo/BANCO DE LA REPUBLICA-Pensión

por despido injusto

Teniendo en cuenta que el artículo 8° de la Convención Colectiva de 1973 reguló íntegramente el tema de las pensiones que se causan a favor de los trabajadores del Banco de la República, y en su numeral 3° estableció de manera expresa las condiciones para acceder a la pensión especial reclamada por el actor, considera esta Corporación que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia violó el debido proceso e incurrió en una vía de hecho por defecto fáctico, en razón a que dedujo el contenido normativo de dicha convención, no del texto que fue otorgado por las partes con el cumplimiento de la plenitud de las formalidades establecidas en el artículo 469 del C.S.T, sino de lo dispuesto en distintos medios de prueba aportados al proceso. Al proceder de esta forma, la Corte Suprema de Justicia desconoció el valor jurídico autónomo que tiene la convención colectiva como fuente formal del derecho laboral y como acto solemne, por virtud de la cual, para acreditar las disposiciones que ella contiene, no le es dable al interprete acudir a otras regulaciones normativas de su misma naturaleza, como lo fueron en este caso el laudo del 65 y el proyecto de convención del 67, que, por lo demás, no estaban produciendo ningún efecto jurídico en lo referente al tema del reconocimiento de las pensiones, por cuanto, como ya se dijo, el mismo fue expresamente regulado y agotado por el artículo 8° de la convención colectiva de 1973. La Corte Suprema de Justicia violó el debido proceso e incurrió en vía de hecho por defecto fáctico al desconocer la naturaleza ad solemnitatem de la convención colectiva; y en vía de hecho por defecto sustantivo, al desconocer el valor de la convención colectiva como fuente formal del derecho y no aplicar los principios de igualdad de trato y favorabilidad en la interpretación de la norma convencional que regulaba la situación jurídica objeto del litigio.

PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD LABORAL-Fijación de alcance de un texto

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia objeto de tutela, no debió casar la providencia de segundo grado y buscar el contenido normativo de la convención colectiva de 1973 por fuera de su tenor literal, mediante la apreciación de otras pruebas que no estaban autorizadas por la ley, y en contra vía de la interpretación fijada por la misma institución en pronunciamiento anterior. En este sentido, si la actividad desplegada por esa Corporación fue precisamente la de fijar el alcance de un texto que juzga incompleto y ambiguo, lo que le correspondía era analizar las posibilidades interpretativas de la

preceptiva convencional a la luz de los principios constitucionales de igualdad de trato y favorabilidad en materia laboral, buscando con ello apartarse del sentido normativo que resultaba más odioso y perjudicial para el trabajador.

Bajo el nuevo esquema constitucional, no es suficiente con que los trabajadores gocen de los mismos derechos y prerrogativas reconocidos en el ordenamiento jurídico, ni que sus conflictos de orden laboral sean conocidos y fallados por unos mismos jueces. También es imprescindible que en la aplicación de las fuentes formales de derecho, reciban un tratamiento igualitario y que, en caso de duda sobre el contenido de las mismas, se opte por la interpretación que les resulte más favorable. En consecuencia, ante las posibles dudas que pueden surgir sobre el sentido y alcance de una norma convencional, y frente a las diversas interpretaciones que de la misma se formulen, es deber del juez priorizar aquella que interprete en mejor medida los derechos laborales. Así, el hecho de que la Corte Suprema de Justicia haya alterado el valor normativo de la preceptiva convencional objeto de la litis, y sin un fundamento razonable y válido hubiese modificado su propia jurisprudencia en contravía de los intereses y derechos del demandante, conlleva una flagrante violación de los principios de igualdad de trato y favorabilidad en materia laboral. Si el derecho a la igualdad exige como presupuesto de aplicación material, el que las autoridades dispensen la misma protección y trato a quienes se encuentren bajo idéntica situación de hecho, no cabe duda que éste se transgrede cuando un mismo órgano judicial modifica sin fundamento sólido el sentido de sus decisiones en casos que se muestran sustancial y fácticamente iguales.

Referencia: expediente T-373.655

Peticionario: Sergio Emilio Cadena Antolinez

Procedencia:

Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria

Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL

Bogotá, D.C., trece (13) de noviembre de dos mil (2001).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Alfredo Beltrán Sierra -Presidente-, Jaime Araujo Rentería, Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño, Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra, Eduardo Montealegre Lynett, Alvaro Tafur Galvis y Clara Inés Vargas Hernández, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de tutela radicado bajo el número T-373.655, adelantado a través de apoderado judicial por el ciudadano Sergio Emilio Cadena Antolinez contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

I. ANTECEDENTES

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Décima de Selección de la Corte Constitucional, mediante Auto del 13 de octubre de 2000, escogió para efectos de su revisión la acción de tutela de la referencia. Por reparto, correspondió revisar esta acción de tutela a la Sala Quinta de Revisión. No obstante lo anterior, a petición del suscrito magistrado ponente, la Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en particular de aquella atribuida por el Acuerdo 01 de 1997, decidió asumir la competencia para resolver el citado proceso de tutela T-373.655, decidiendo suspender los términos del mismo hasta la fecha de su definición.

1. Solicitud.

El accionante, quien actúa mediante apoderada judicial, solicita la protección del derecho fundamental al debido proceso (C.P. art. 29), presuntamente vulnerado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al proferir la Sentencia de fecha once (11) de febrero de dos mil (2000), dictada dentro del proceso radicado bajo el número 13370-99. Las circunstancias de hecho que motivaron la solicitud de tutela se resumen de la siguiente forma:

2. Hechos.

2.1. Afirma el demandante que “sostuvo con el Banco de la República, una relación laboral regida por un contrato escrito de trabajo a término indefinido, entre el 20 de febrero de 1980 y el 13 de enero de 1997, fecha en la cual fue despedido sin justa causa”. Agrega que en el momento de su desvinculación, se encontraba amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, estando vigente una cláusula (numeral 3, art. 8 Convención Colectiva de 1973), por medio de la cual “el Banco de la República se obligaba a pensionar a sus trabajadores que, con antigüedad superior a diez años de servicios, fuesen despedidos sin justa causa.”

Expresa la citada cláusula: “ los empleados que después de 10 años de servicios continuos o discontinuos y que habiendo observado buena conducta sean retirados por causas ajenas a su voluntad, o que sean despedidos sin justa causa, tendrán derecho a una pensión mensual vitalicia que se liquidará a razón de un 5% por cada año de servicio sobre los primeros 10 años y de 2 ½ puntos adicionales por cada año de servicio posterior al décimo año, o sea el 52 ½ por 11 años, el 55% por 12 años, el 57 ½ por 13 años, etc., hasta llegar al 75% por 20 años de servicios.”

2.2. Aduce que a pesar que la citada cláusula no condicionaba el surgimiento de la obligación pensional al cumplimiento de un requisito de edad por parte del beneficiario, en la carta de despido el Banco se reconoció deudor de la pensión, pero aplazó la iniciación del pago hasta el momento en que el demandante cumpliera el requisito de edad “de conformidad con la ley”. Hecha la respectiva reclamación y agotado el procedimiento gubernativo, el peticionario presentó demanda ordinaria laboral contra el Banco, a fin de lograr que se “ordenase iniciar el pago de la pensión mensual vitalicia, que reconoce deber, a partir del día siguiente del despido injusto y se fijase como valor inicial mensual de la misma la suma de \$3.115.877,70, moneda legal”.

2.3. Indica igualmente que la demanda fue repartida al Juzgado 20 Laboral del Circuito de Bogotá, el cual, una vez surtido el trámite correspondiente, dictó sentencia de primera instancia y condenó al Banco de la República a pagar la pensión del actor a partir de la fecha de despido, fijando el monto de la primera mesada pensional en \$2.181.114,39. Apelada por ambas partes la sentencia, fue confirmada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, quien procedió a modificar el valor de la mesada, reconociendo la suma que fue solicitada en la demanda -\$3.115.877,70-.

1. Señala el actor que, motivado en la decisión que le había sido adversa en las dos instancias procesales, el Banco de la República presentó recurso extraordinario de casación ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual decidió casar la sentencia de segunda instancia y absolver al banco de todas las pretensiones que habían sido formuladas en su contra. Consideró la Sala que el ad quem no había valorado en forma conjunta el material probatorio allegado al proceso y que, en esa medida, ignoró que era necesario el requisito de la edad para proceder al pago de la prestación reconocida. Al respecto, señaló que bastaba analizar las otras convenciones colectivas que rigieron la relación laboral para estructurar el yerro evidente del Tribunal, pues con tales pruebas indudablemente se demuestra que a la pensión convencional establecida no puede accederse a cualquier edad, como lo pretende el actor. Agregó que “si las partes convinieron suprimir, para la concesión del beneficio el requisito de ‘cualquiera que sea su edad’, fue porque acordaron su disfrute a partir del momento en que el trabajador cumpliera la edad establecida en la ley para casos semejantes que, en este caso, dado que los supuestos de la norma son el despido sin justa causa y más de 10 años de servicio, se ajusta mejor a la naturaleza de la pensión restringida”.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, estructuró su decisión bajo el análisis de las siguientes normas jurídicas:

* El laudo arbitral del 13 de diciembre de 1965, que en su artículo décimo primero, dispuso: “todo trabajador que después de 10 años continuos o discontinuos quede definitivamente incapacitado para trabajar, por cualquier motivo o sea retirado sin justa causa comprobada tendrá derecho cualquiera que sea su edad a una pensión mensual vitalicia liquidada a razón de un 5% del salario mensual por cada año de servicio y en ningún caso será inferior a un mil doscientos pesos (\$1.200.00)”.

* La convención colectiva de trabajo celebrada el día 21 de diciembre de 1967, que en su artículo décimo, dispuso: “las normas de que trata el laudo arbitral del 13 de diciembre de 1965 sobre el régimen de pensiones jubilatorias, quedan sustituidas, aclaradas y modificadas, a partir del 13 de diciembre de 1967, por las siguientes: a) los empleados que

después de 10 años de servicios continuos o discontinuos se inhabiliten para el trabajo, o que habiendo observado buena conducta sean retirados por causas ajenas a su voluntad, o que sean despedidos sin justa causa, tendrán derecho a una pensión mensual vitalicia que se liquidará a razón de un 5% por cada año de servicio sobre los primeros 10 años y 2½ puntos adicionales por cada año de servicio posterior al décimo año, o sea el 52½% por 11 años, el 55% por 12 años, el 57½% por 13 años, etc., hasta llegar al 75% por 20 años de servicio”.

3. Fundamento de la acción.

El peticionario fundamenta su pretensión en las siguientes consideraciones, expresadas en su solicitud original:

3.1. La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral inaplicó voluntariamente un texto normativo vigente, de origen convencional, que no establece condición suspensiva alguna para causar y exigir el derecho a la pensión de jubilación anticipada, en caso de despido injusto del trabajador con más de diez años de servicios (artículo 8 numeral 3 de la Convención Colectiva de Trabajo de 1973), configurándose una vía de hecho sustantiva, pues la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le da un alcance no previsto, ni autorizado (pensión sanción con requisito de edad) a un determinado ordenamiento (convención colectiva citada), que desvirtúa la finalidad de la mentada disposición (beneficios laborales extralegales). Sobre el particular, destaca el actor que el órgano demandado desconoció su propia jurisprudencia sentada en la Sentencia del 5 de octubre de 1988, expediente N°2267, en la que señaló, al resolver sobre un caso análogo, que la edad no se había establecido como requisito para disfrutar de la pensión por despido injusto.

3.2. Sin justificación alguna, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, introdujo al numeral 3° del artículo 8° de la Convención Colectiva de Trabajo de 1993, una exigencia que no contempla, como lo es el cumplimiento por parte del trabajador despedido injustamente “de la edad establecida por la ley para casos semejantes”, con lo cual se sustituyó la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, poniéndose en evidencia el defecto sustantivo del fallo, puesto que así se anuló completamente la razón de ser de la Convención Colectiva del 73. A juicio del actor, la Corte “olvida, sustituyendo la capacidad negociadora de las partes contratantes, sin tener facultad para ello, que el régimen convencional vigente en el Banco de la República, para la fecha del despido injusto, sí establecía expresamente, para los

demás sistemas de pensión en él tipificados, el requisito de la edad.” En este sentido, considera también que la Corte Suprema de Justicia, modificó en forma ilegal un contrato “cuya evidente finalidad ha sido y será la de superar los textos legales, estableciendo condiciones más favorables para la regulación de los contratos de trabajo”.

3.3. Adicionalmente, en sede de instancia, la Corte le reconoce mérito a una prueba que no reúne los requisitos exigidos por la ley para que ella pueda ser valorada en juicio. Sobre el particular, afirma el demandante que la Convención Colectiva de 1967, desconociendo la exigencia prevista en los artículos 469 del Código Sustantivo del Trabajo y 61 del Código Procesal de Trabajo, nunca fue depositada ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y por tanto la misma nunca existió en la vida jurídica. En este sentido, la providencia de la Corte Suprema, “al reconocerle valor a la Convención Colectiva de Trabajo de 1967, que obra en autos, pero sin la demostración del requisito de su depósito oportuno en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no solamente viola, en el sentido aludido, las normas expresadas, sino que además contradice su propia jurisprudencia, que no ha sido variada, ni cambiada en la providencia que se impugna.”

3.4. Finalmente, se desconoció el principio de favorabilidad pues, ante el presunto vacío normativo, lo correcto era que la Corte hubiera interpretado el artículo 8° numeral 3° de la Convención Colectiva de Trabajo de 1973 de la forma más benéfica para el trabajador, tal como lo hizo la misma Corporación en la providencia del 5 de octubre de 1988, al resolver un asunto idéntico al estudiado.

3.5. Por todo lo anterior, solicita el accionante que se le tutele su derecho fundamental al debido proceso, “ordenando a la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACION LABORAL, dejar sin efecto su decisión de casar la sentencia de 22 de Enero de 1999, proferida por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá D.C y en consecuencia, ordenar el tránsito a cosa juzgada de dicha sentencia emanada del Tribunal.”

I. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN

1. Primera instancia

La Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, decidió negar la tutela por considerar que la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- no incurrió en una vía de hecho, pues en la sentencia impugnada se limitó a interpretar el conjunto de pruebas aportadas al proceso y las normas jurídicas aplicables al caso concreto. Sobre el particular, sostuvo:

“Se observa entonces que para determinar el alcance de la norma, supuestamente mal entendida y aplicada, la Sala de Casación Laboral procedió al estudio integral de las pruebas allegadas al paginario, como lo fueron el laudo arbitral de 1965, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en 1967 y la Convención Colectiva de Trabajo de 1973, lo cual le permitió evaluar la evolución que tuvo dentro de la entidad bancaria la reglamentación para el pago de dicha prestación, de acuerdo con los convenios efectuados con sus trabajadores, luego mal haría esta Sala al afirmar que los lineamientos seguidos por la Corte Suprema de Justicia para interpretar el artículo 8° numeral 3°, escaparon a la realidad obrante dentro del proceso o que lo decidido fue el fruto de una caprichosa y acomodaticia posición que no consultó la realidad probatoria y procesal...” Así, “...No es viable cuestionar el método de interpretación desplegado por la Corte para efectos de determinar el alcance del artículo mencionado, comoquiera que dicha facultad Constitucionalmente le es reconocida y amparada en los artículos 228 y 230 y se traduce como autonomía funcional.”.

2. Impugnación

Estando dentro del término de ejecutoria, la parte actora procedió a impugnar la anterior decisión de tutela, por considerar que el juez constitucional incurrió en el mismo error de la providencia acusada. Sobre el particular, sostiene la recurrente que “(...) la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca yerra al interpretar la norma convencional a partir de la supresión de una frase que la componía, por que el numeral 3° del artículo 8° de la Convención Colectiva de Trabajo de 1973 tiene el mismo efecto con la frase en comento o sin ella, dado que consagra el derecho a una pensión de jubilación anticipada, bajo la ocurrencia únicamente de dos supuestos fácticos claramente especificados en la propia disposición: de un lado, diez años de servicios al Banco de la República y, por el otro lado, despido injusto al trabajador.”. A su entender, “(...) la expresión ‘cualquiera que sea su edad’ adicionada a la norma convencional era una reafirmación de que solamente eran necesarios los requisitos antes aludidos para obtener la pensión de

jubilación anticipada, sin que el factor de la edad tuviera influencia alguna...”.

3. Segunda instancia

Al resolver el recurso de apelación, la Sala Jurisdiccional del Consejo Superior de la Judicatura, en sentencia del treinta y uno (31) de agosto de dos mil (2000), decidió confirmar el fallo de primera instancia reiterando que “la Corte se limitó a proferir su decisión con fundamento en una valoración conjunta del material probatorio aducido al expediente, demostrando en forma certera que el Tribunal Superior de Bogotá incurrió en error de hecho derivado de un falso juicio de existencia, al omitir la apreciación de algunas pruebas allegadas al expediente en forma legal y oportuna”.

Destacó el ad quem que la sentencia de la Corte Suprema de Justicia no violó el principio de favorabilidad ni el in dubio pro operario, pues “no existen varias normas laborales que regulen una situación en forma diferente, y que tornen imperativo aplicar la más benéfica para el trabajador, ni tampoco un precepto que admita distintas interpretaciones, y que plantee para el Juzgador la obligatoriedad de escoger la que resulte más favorable al empleado”.

III. FUNDAMENTOS JURIDICOS

De conformidad con lo preceptuado en los artículos 86 y 241-9° de la Constitución Política y 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, esta Corte es competente para revisar el fallo de tutela de la referencia.

2. Procedencia de la acción de tutela

2.1. Legitimación activa

El solicitante es persona natural que actúa en su propio nombre por intermedio de apoderado judicial.

2.2. Legitimación pasiva

La acción se interpuso frente a la actuación de una autoridad pública, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

2.3. Derechos constitucionales violados o amenazados.

El peticionario solicita la protección de su derecho fundamental al debido proceso.

2.4 . Existencia de otros medios de defensa judiciales.

El actor no cuenta con otro medio de defensa judicial diferente a la acción de tutela, debido a que sus pretensiones, se dirigen a dejar sin efecto el fallo de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y por haber sido este proferido en ejercicio del recurso extraordinario de casación, no es susceptible de recurso alguno, a través de la Jurisdicción Ordinaria.

2.5. La acción de tutela contra providencias judiciales.

Se ha aceptado por esta Corporación, la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, con carácter excepcional y extraordinario cuando con ellas se desconocen derechos fundamentales en oposición manifiesta a las normas constitucionales o legales aplicables al caso, configurándose en actuaciones de hecho.

En este caso, precisamente, la acción se orienta a controvertir una sentencia judicial que podría encuadrar dentro de los presupuestos jurisprudenciales de la vía de hecho, razón que impone su consideración de fondo por el juez de tutela.

Por consiguiente se procederá por esta Corte a determinar los alcances de las posibles actuaciones de hecho del Juez, susceptibles de dejar sin efecto la sentencia por él proferida.

3. El problema Jurídico.

Teniendo en cuenta los presupuestos de hecho que motivaron la acción de tutela de la referencia y los fundamentos jurídicos que apoyan las respectivas decisiones de instancia, en esta oportunidad le corresponde a la Corte Constitucional establecer si la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, incurrió en una vía de hecho judicial al dictar la

Sentencia del once (11) de febrero de dos mil (2000), mediante la cual casó la Sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá que había ordenado al Banco de la República otorgar a favor de Sergio Emilio Cadena Antolinez, una pensión mensual vitalicia sin consideración a su edad.

Desde esta perspectiva, deberá la Corte examinar si se configura una vulneración del derecho fundamental al debido proceso, cuando el juez de la causa aprecia una convención colectiva del trabajo ignorando su naturaleza de acto solemne y fuente formal del derecho laboral, y en franco desconocimiento de los valores, principios y derechos constitucionales.

4. Consideraciones generales de la Corte

4.1. La Convención Colectiva

De conformidad con el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, la convención colectiva de trabajo es “ la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”.

De la definición legal se deduce que la convención colectiva es un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones profesionales de trabajadores y uno o varios patronos para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, usualmente, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas le reconocen a todos los trabajadores¹. De ahí que la convención colectiva tenga un carácter esencialmente normativo, tal como la ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia.

Ella contiene una serie de disposiciones instituidas para regular las relaciones de trabajo en la empresa. Así, en la convención colectiva se establecen en forma general y abstracta las estipulaciones que rigen las condiciones de los contratos de trabajo, las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de sus trabajadores, como también, las obligaciones que el patrono en forma común adquiere frente a la generalidad de los trabajadores.

El contenido de la convención colectiva, es definido por el artículo 468 del C.S.T al determinar que: Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las

condiciones generales del trabajo, en la convención colectiva se indicará la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares en donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el plazo o duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia, y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe”.

4.1.1. La convención colectiva como acto solemne.

En la convención colectiva debe expresarse la voluntad de las partes por medio de unas formalidades que están determinadas en el artículo 469 del C.S.T, a saber: “La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el departamento nacional de trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto”.

De la norma transcrita se infiere que la convención produce efectos jurídicos, siempre y cuando conste por escrito y una copia del documento sea depositada en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su firma.

El legislador, al exigir que se presente por escrito y se surta el “necesario” depósito de la convención, la está revistiendo de las formalidades propias de un acto solemne, en el sentido que si no se cumplen con las mismas, el acto jurídico laboral (convención colectiva) carece de efecto alguno en lo que se refiere a terceros y a las mismas partes.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en innumerables sentencias², se ha pronunciado sobre la naturaleza solemne de la convención colectiva. En sentencia de mayo 20 de 1976, determinó:

“...Resulta así que la convención colectiva de trabajo es acto solemne y, que estas circunstancias, la prueba de su existencia se confunde con la demostración de que se cumplieron cabalmente las solemnidades exigidas por la ley para que fuera acto jurídico válido...

...No puede pues acreditarse en juicio la existencia de una convención colectiva como fuente de derechos para quien la invoca en su favor sino aduciendo su texto auténtico y el del acta

de su depósito oportuno ante la autoridad laboral o cuando menos para esto último, mediante certificación de dicha autoridad sobre el hecho de haberse depositado dentro del plazo hábil la convención...

....Se trata pues, de un acto solemne, para cuya demostración en juicio es necesario aportar a éste la prueba de haberse cumplido con las formalidades integrantes de la solemnidad. Una de ellas es el escrito en que conste el acto jurídico, otro el depósito de la copia del mismo ante la autoridad de trabajo, dentro de un plazo determinado. Es obvio que quien pretenda hacer valer en juicio derechos derivados de la convención, debe presentarla en copia expedida por el depositario del documento...".

Ciertamente, de acuerdo a la forma como se configuran, los actos jurídicos pueden ser consensuales y formales. Los primeros se perfeccionan por la sola voluntad de los operadores jurídicos, sin que sea necesario su expresión mediante una forma predeterminada, conforme a la vieja regla "solus consensus obligat"; mientras que los segundos requieren el cumplimiento de ciertas formalidades prescritas por la ley para su existencia y validez, conforme a la regla "forma dat esse rei" (Artículo 1.500 del Código Civil).

Así mismo, los actos jurídicos formales son de dos clases: a) Actos solemnes (ad solemnitatem o ad substantiam actus), y b) Actos formales (ad probationem).

La existencia de los actos solemnes está supeditada a la observancia de las formas prescritas en la ley o determinadas por las partes, es decir, la voluntad de los agentes debe expresarse a través de un preciso cauce legal o convencional, de tal manera que su inobservancia hace que el acto se repute inexistente, o que se transforme en otro acto (teoría de la conversión de los actos jurídicos). La institución de los actos solemnes se debe a que la ley, inspirada en los criterios de seguridad e interés social, ha exigido ciertos requisitos con la finalidad de asegurar, precisar y conservar ciertos hechos u operaciones que repercuten en el ámbito social. Tratándose de los actos formales, por el contrario, a pesar de que se requiere de una determinada solemnidad jurídica, la inobservancia de la misma no afecta la existencia o la validez del acto jurídico, sino su prueba.

La convención colectiva como acto jurídico regulador de las relaciones entre el patrono y sus empleados sindicalizados, comparte íntegramente la definición de acto solemne, con sus características de aseguramiento de los acuerdos a que llegan las partes, la precisión de los

derechos adquiridos, la claridad y la conservación de los mismos. Por ello la existencia de un derecho convencional no puede acreditarse por otro medio probatorio diferente a la misma convención, pues su naturaleza y las características propias de los actos solemnes lo impiden.

Así, un trabajador, por medio de testimonios, confesión de su patrono o pruebas documentales, no puede acreditar un derecho convencional en un proceso judicial. Al prescribir la ley unas solemnidades especiales para que el resultado de una negociación colectiva se traduzca en un convención colectiva, es imposible jurídicamente que se puedan derivar o deducir derechos por fuera de lo que su texto normativo contiene.

4.1.2. Naturaleza jurídica de la convención colectiva

La doctrina ha expuesto diversas teorías en torno a la naturaleza jurídica de la convención colectiva: la teoría civilista o contractualista, las teorías mixtas, las teorías jurídico sociales y las teorías prácticas o concretas. No obstante, la doctrina científica más autorizada considera que la convención colectiva es una norma jurídica cuya fuente de creación es un acuerdo de voluntades reglado.

Entre los exponentes principales de este pensamiento jurídico social se encuentran Duguit, Kelsen, Sinzheimer y Hauriou, quienes han formulado una serie de teorías encaminadas a resaltar la naturaleza normativa de la convención colectiva. Sobre el particular Duguit señala que "...[la convención colectiva es].. un convenio para poner fin a una huelga o para prevenirla. Celebrada entre los representantes de los intereses patronales y los representantes de los intereses obreros, sirve, fundamentalmente, para determinar las condiciones según las cuales podrán celebrarse, en el futuro, las contrataciones de los obreros de esa profesión. (...) En una palabra, la convención determina la regla general, la ley según la cual deberán celebrarse, en el futuro los contratos individuales de trabajo..."³. Kelsen propone que "..el convenio colectivo no es sino una norma del Estado, equiparable a las leyes dictadas por éste para el cumplimiento de sus fines específicos....", mientras que Sinzheimer planteaba en un sentido similar que: ".. [el convenio colectivo] es el derecho de la empresa, el derecho que debe reglar las relaciones internas entre los que trabajan y los que aportan el capital, dentro de una misma empresa, partiendo de la base de la autonomía de la empresa y de la asociación profesional de trabajadores....".⁴

De esta suerte, la naturaleza jurídica de la convención colectiva no se encuentra en el derecho privado, sino en un derecho autónomo de orden público, de derecho público o derecho social. Así la naturaleza jurídica de la convención colectiva es la propia de un Reglamento convencional, establecido en la empresa, como institución, a través de un proceso interno que va mas allá de un mero contrato generador de obligaciones, para convertirse en una fuente de derecho de contenido normativo.

La convención colectiva es, entonces, una norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores. De ahí, que la convención colectiva se profiere en ejercicio de una potestad otorgada por la Constitución y la ley a la empresa y los trabajadores, para expedir normas que disciplinan las condiciones del trabajo subordinado (Artículos 53 y 55 de la Constitución, en armonía con, los artículos 13, 14, 15, 467, 468 y 469 del Código Sustantivo del Trabajo).

Al ser la convención colectiva, una manifestación de un derecho autónomo, como es el derecho laboral, sus características se inspiran en los principios y reglas especiales de este ordenamiento.

4.1.3. La convención colectiva como fuente formal del derecho.

El artículo 55 de la Constitución Política “..garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales...” y le impone al Estado el deber de “...promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2° del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo⁵, celebrada en Ginebra el 24 de Junio de 1981, establece: “ A los efectos del presente convenio, la expresión ‘negociación colectiva’ comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a. Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

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

Según lo ha señalado esta Corporación, “El derecho colectivo de trabajo se presenta en el ámbito constitucional, como el derecho regulador de una esfera de libertad en cabeza de los patronos y los trabajadores, originada especialmente en el reconocimiento constitucional de los derechos al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, para que unos y otros, en forma organizada, contribuyan a la solución pacífica de los conflictos laborales, y promuevan y realicen la defensa de los derechos e intereses que le son comunes, según la particular situación que ocupan en la empresa, y las relaciones que surgen de sus condiciones de dadores o prestadores de trabajo”.⁶ (Subrayas fuera de texto).

La negociación colectiva, instituida pues como una forma de solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores, encuentra su máxima expresión en la convención colectiva, reconocida por la Constitución como un instrumento regulador de las relaciones laborales. En la convención colectiva se consignan el conjunto de disposiciones que han sido pactadas por empresarios y trabajadores y que, con carácter obligatorio, se aplican a las relaciones de trabajo individual de la empresa.

Por tener la convención colectiva un claro contenido regulador y constituir sus cláusulas derecho objetivo, la misma adquiere el carácter de fuente formal del derecho. No obstante, por razón de su contenido, se considera que es una norma jurídica de efecto restringido, aplicable tan sólo a las partes firmantes del acuerdo y eventualmente a otros trabajadores de la empresa (Art.471 C.S.T). El alcance normativo de la convención colectiva, que se proyecta al contenido propio de los contratos de trabajo, se genera según la clase de sindicato que interviene en la negociación, por tal motivo, puede ser de empresa, industria, gremial o de oficios varios, siguiendo las definiciones que para el efecto señala el artículo 356 del C.S.T, pero nunca va a tener un alcance nacional, toda vez que este efecto se reserva para la ley. Al tratarse de una norma jurídica, la convención se convierte en fuente del derecho laboral, es decir, en el precepto regulador de las relaciones laborales.

Así lo entendió la Corte Constitucional cuando en sentencia C-009 de enero 20 de 1994, (M.P. Antonio Barrera Carbonell), manifestó que si bien la convención colectiva no es una verdadera ley, con el valor y significación que esta tiene, puede considerarse como una fuente formal del derecho "...por cuanto ella[s] viene[n] a suplir la actividad legislativa en lo que respecta al derecho individual y la seguridad social, y a reglamentar la parte económica, en lo que se refiere al campo salarial, prestacional e indemnizatorio y a los demás beneficios laborales, que eventualmente se puedan reconocer a los trabajadores...".

En reciente pronunciamiento, esta misma Corporación reiteró que: "las convenciones colectivas como fuentes formales de derecho merecen especial protección constitucional. En consecuencia, a juicio de la Corte, por su importancia normativa, ellas se constituyen en el marco regulatorio específico, en las relaciones entre patronos y trabajadores. Luego mal puede el juez de tutela mediante una simple providencia judicial, desconocer la plenitud y la eficacia de los referidos actos jurídicos, cuando quiera que ellos han nacido a la vida jurídica, conforme a la ley..." (Sentencia T-540/2000, M.P. Fabio Morón Díaz)

En términos similares se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, al expresar que por convención colectiva debe entenderse "el acuerdo 'que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia'..." 7 Es decir, la jurisprudencia laboral también ha destacado la naturaleza de la convención colectiva como acuerdo normativo más allá de un mero contrato generador de obligaciones, señalando igualmente que su finalidad consiste en "... regular lo que las partes convengan 'en relación con las condiciones generales del trabajo" por disposición expresa del artículo 468 ibídem y que de acuerdo con la doctrina, la jurisprudencia y los convenios internacionales, puede comprender las cláusulas llamadas obligacionales, que establecen derechos y deberes recíprocos entre las partes contratantes, es decir la organización sindical y el empleador, que no se integran a los contratos individuales de los trabajadores beneficiados..." 8.

El Consejo de Estado señala en iguales términos que "...la negociación colectiva resulta inherente al derecho de sindicalización y constituye un mecanismo idóneo para fijar las condiciones de empleo de quienes están vinculados mediante un contrato de trabajo, pues la finalidad propia de las asociaciones de trabajadores es la de celebrar negociaciones

colectivas sobre las condiciones materiales, económicas y jurídicas en que debe realizarse el trabajo..."⁹ .

5. El recurso de Casación Laboral y la convención colectiva.

Según lo han señalado la doctrina y la jurisprudencia, el recurso extraordinario de casación tiene por objeto unificar la jurisprudencia nacional y obtener la realización efectiva de la justicia material en las controversias entre particulares. Este medio especial de impugnación procede contra sentencias no ejecutoriadas dictadas en segunda instancia por los tribunales superiores, y eventualmente, contra las dictadas por los jueces del circuito, a través de la figura procesal de la casación per saltum.

La finalidad del recurso extraordinario de casación se encuadra dentro del mandato contenido en el artículo 2º de la Constitución Política, en el que se le impone al Estado el deber de "asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo", razón por la cual es un instituto procesal que no sólo persigue garantizar los derechos y las libertades de los particulares en una causa litigiosa, sino también la consecución de unos propósitos de interés público. De ahí, que el artículo 230 del Texto Fundamental le otorga a la jurisprudencia el alcance de criterio auxiliar de la actividad judicial, en concordancia con el artículo 4º de la ley 169 de 1.899, que le confiere a las decisiones de casación, la fuerza de doctrina probable susceptible de ser aplicada en casos análogos.

El recurso de casación ha recibido el calificativo de "extraordinario", por cuanto se parte del supuesto de que al momento de su ejercicio el proceso ya ha finalizado, y su culminación ha tenido lugar a través de una decisión que se presume válida y en todo ajustada a la juridicidad¹⁰. Por ello, el citado recurso es excepcional, no constituye una tercera instancia y su procedencia tiene un alcance restringido, circunscrito a la revisión de determinadas sentencias y al cumplimiento de exigentes requisitos establecidos en la ley. En materia laboral, la Corte Suprema de Justicia sólo ejerce sus funciones como tribunal de casación (art. 235-1 C.P.) en los casos taxativamente consagrados en el 87 del Código Procesal del Trabajo, tal y como fue modificado por los artículos 60 del Decreto 528 de 1964, 23 de la Ley 16 de 1968 y 7º de la Ley 16 de 1969.

Atendiendo a su naturaleza jurídica, se tiene que el conflicto que surge como consecuencia de la interposición del recurso de casación comporta un enfrentamiento entre la sentencia

acusada y la ley, descartándose cualquier controversia en torno a lo que fue la composición del litigio ante el juez competente. En otras palabras, dado el carácter extraordinario del recurso, lo que se entra a revisar en sede casación es el fallo de instancia y, en ningún caso, la situación fáctica y jurídica que le dio origen. Con base en ello, se han estructurado dos grandes categorías de causales para recurrir en casación, a saber: los errores in iudicando, en los cuales se debaten aspectos sustanciales referentes al desconocimiento de la ley; y los errores in procedendo, relativos a los aspectos de forma o procedimentales.

Cabe precisar que, en el campo del derecho laboral, al haber considerado el legislador que los asuntos de forma debían ser examinados y definidos ante las respectivas instancias, únicamente es válido demandar -en casación- respecto de asuntos in iudicando. En consecuencia, para que una sentencia dictada por el juez de trabajo pueda ser susceptible de impugnación extraordinaria por vía de casación, debe ser violatoria de una ley sustancial, ya sea de manera directa o indirecta, en este último caso, por error de hecho o de derecho originados en la apreciación errónea o en la falta de apreciación de determinada prueba. Igualmente, la ley laboral permite casar sentencias cuando contiene decisiones que hacen más gravosa la situación de la parte que apeló o de aquella en cuyo favor se surtió la consulta (C.P.T. art. 87).

Por ley sustancial ha de entenderse toda norma de derecho positivo en sentido formal y material que proviene del órgano encargado por la Constitución de hacer la ley, es decir, del Congreso de la República, o del ejecutivo, cuando éste actúa como legislador extraordinario. Para efectos de la casación laboral, es ley sustancial toda preceptiva que confiere derechos o impone obligaciones a las partes, en oposición a la que se refiere al procedimiento, al trámite o a la producción de determinados medios de prueba, toda vez que no se admite la procedencia del recurso extraordinario por errores in procedendo.

Como ya se anotó, la ley sustancial puede ser vulnerada de manera directa, es decir, el desconocimiento que se atribuye al derecho objetivo se produce sin consideración al aspecto probatorio, por lo que no es necesario tener en cuenta la apreciación de las pruebas del fallo recurrido. De acuerdo con la ley, esta violación puede provenir de una infracción directa, de una aplicación indebida o de una interpretación errónea. La Corte Suprema de Justicia ha

resumido las formas de violación directa de la ley sustancial, de la siguiente manera: "...la infracción directa, la aplicación indebida y la interpretación errónea [tienen una motivación distinta y excluyente...]: la infracción directa proviene del desconocimiento de la voluntad abstracta de un precepto claro, pero que el sentenciador no aplica por ignorarlo o no reconocer su validez, en tanto que la aplicación indebida y la interpretación errónea hacen suponer la solución del litigio por medio de la norma que se indica como violada por su parte, la aplicación indebida ocurre cuando no obstante haber entendido rectamente el texto, el juzgador lo aplica en forma que no conviene al caso, en tanto que la errónea interpretación implica la inteligencia equivocada de la disposición legal...."11.

Igualmente, la ley sustancial puede ser desconocida de manera indirecta. En estos casos, la norma resulta violada como consecuencia de un error de hecho o de derecho en la apreciación de las pruebas. El error de hecho se da cuando el fallador aprecia erróneamente las pruebas aportadas y practicadas en el proceso, ya sea por haber dado como cierto un hecho que no se acreditó, o por haber desconocido un hecho debidamente acreditado. Por su parte, el error de derecho consiste en la defectuosa apreciación del valor legal de una prueba, es decir, el fallador da "...por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir ésta al efecto una determinada solemnidad para la validez del acto, pues en este caso no se debe admitir su prueba por otro medio y también cuando deja de apreciarse una prueba de esta naturaleza, siendo del caso hacerlo..."(Artículo 87 numeral 1º del C.P.T.).

Respecto de las modalidades de error de hecho y de derecho, la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Civil- ha realizado la siguiente distinción: "...En punto al desarrollo del proceso intelectual que implica la apreciación de la prueba por el Juez, como lo tiene dicho al unísono la jurisprudencia y la doctrina, esa actividad presenta dos momentos distintos: el primero, en el cual el fallador concreta su atención a verificar la existencia de la prueba en el proceso y a determinar su contenido, es decir, a contemplar su objetividad; y en el segundo, en el cual toma la prueba que ha encontrado, para con base en la ley ponderarla, pesarla, medir su eficiencia y deducir su fuerza de convicción. Y en el primero de estos dos momentos puede el juez incurrir en error de hecho, al paso que el segundo sus falencia implican error de derecho..."12.

Por otra parte, ha sostenido la Corte Suprema que por no ser la convención colectiva una

ley¹³, es claro que su desconocimiento no puede alegarse en casación por la causal de violación directa, sino de violación indirecta, y en reiterada jurisprudencia ha determinado que las convenciones colectivas tienen el carácter de pruebas, y como tal, deben ser aportadas y apreciadas por los jueces.

La Corte Constitucional estima necesario formular unas precisiones respecto de la convención colectiva como prueba dentro del proceso laboral, que en nada alteran la jurisprudencia elaborada por las altas cortes de la República, en torno a la naturaleza jurídica de esta institución.

El artículo 469 del C.S.T determina que la convención colectiva es un acto solemne y la prueba de su existencia en el proceso laboral se debe hacer aportando copia auténtica de la misma y el acta de su depósito oportuno ante la autoridad laboral.

Una vez aportada la convención al proceso en debida forma, como medio de prueba de la norma que contiene el derecho que se quiere hacer valer en el juicio, esta debe entenderse plenamente acreditada, sin que le sea dable al juez acudir para establecerla, a instrumentos probatorios ajenos al texto mismo de la convención (artículo 61 y 87 numeral 1º inciso 2º del Código Procesal Laboral).

Ahora bien, una cosa es que la convención colectiva deba ser aportada y apreciada en el trámite de la casación como prueba, por la imposibilidad de impugnar la sentencia mediante este recurso extraordinario por la causal de violación directa de la ley, puesto que la convención carece del valor material propio de esta última norma jurídica; y otra distinta, es considerar erróneamente que la convención colectiva sólo tiene el carácter de prueba y negarle así su condición de fuente formal del derecho. En verdad, el valor normativo de la institución es incuestionable, y el deber de interpretarse como tal, es mandato constitucional para todos los operadores jurídicos, y más aún para las autoridades judiciales (artículos 228 y 55 de la Constitución Política), las cuales una vez establecido el texto de la convención colectiva, deben interpretarla como norma jurídica, y no simplemente como una prueba, máxime si de aquella se derivan derechos y obligaciones para los particulares.

La convención colectiva no pierde su carácter de fuente formal de derecho y por lo tanto de norma jurídica, por el mero hecho de ser aportada como prueba en un proceso judicial. Es importante resaltar, que la finalidad de la prueba es verificar la existencia de un acto jurídico,

como lo es la convención colectiva, pero una vez se ha probado y determinado la existencia y contenido de este acto normativo, sus efectos obligatorios y generales no son susceptibles de ser desconocidos por las autoridades judiciales.

Ahora bien, las autoridades judiciales tienen el deber de interpretar y aplicar la convención colectiva como norma jurídica, aún cuando la Constitución Política les otorga autonomía en el ejercicio de estas funciones jurídicas. No obstante, esa autonomía judicial no es absoluta, ya que se encuentra limitada por los valores materiales del ordenamiento jurídico, los principios generales del derecho y los derechos fundamentales.

La citada limitación se constituye a partir del principio de unidad del ordenamiento jurídico, por virtud del cual, éste responde a una estructura jerárquica, en la cual se otorga supremacía a la Constitución sobre todas las demás normas jurídicas y hace obligatorio para todos los operadores jurídicos (públicos o privados, por Tribunales, por órganos legislativos o administrativos), sujetarse a esos parámetros superiores al momento de aplicar el derecho, que se convierten en el eje central para la construcción, validez e interpretación de todo el ordenamiento jurídico.

Se puede concluir que el juez al interpretar toda norma jurídica, sea ley, reglamento, convención colectiva, etc., debe hacerlo conforme a los valores, principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución.

6. La vía de hecho judicial y sus condiciones de procedibilidad.

De manera general, esta Corporación ha sostenido que la acción de tutela no comporta una alternativa procesal válida para controvertir aquellas sentencias judiciales sobre las cuales recae el efecto de la cosa juzgada material, a menos que, por su intermedio, el operador jurídico haya desconocido de manera flagrante y arbitraria alguno de los elementos constitutivos del derecho fundamental al debido proceso. En estos casos, el carácter inmutable, definitivo y obligatorio que blindó la decisión judicial ejecutoriada es tan solo aparente, pues su evidente incompatibilidad con los preceptos constitucionales y legales aplicables al caso concreto, conllevan una pérdida irremediable de su valor jurídico, predicable tan sólo, a la luz de los mandatos superiores que regulan el poder coercitivo del Estado, de aquellas actuaciones públicas que se ajustan en todo al principio de legalidad.

Tal como se deduce de las disposiciones constitucionales que regulan la materia, la función judicial es por esencia reglada y, en este sentido, está sometida a la ley y a toda norma jurídica (C.P arts. 228, 229 y 230). Ello conduce a que el juez, en el curso de la actuación procesal, deba proceder según los hechos que se hayan propuesto y que se encuentren debidamente probados, armonizando sus pronunciamientos con los fundamentos jurídicos que le son aplicables y que en últimas lo habilitan para resolver la controversia entre las partes. Un proceder del juzgador por fuera de esos criterios, basado en una mera liberalidad o apreciación subjetiva, conlleva a que sus actuaciones y decisiones sean consideradas como desviaciones de poder, que si bien encuentran respaldo en una determinada forma legal, carecen en realidad de verdadero contenido y valor jurídico.

Por eso, la jurisprudencia constitucional, inicialmente en la Sentencia C-543/92 y luego en reiterados fallos, ha venido aceptando la procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales, cuando las mismas incurren en una “vía de hecho”, es decir, cuando la decisión del juez es adoptada en forma contraria al contenido y voluntad de la ley, o en franco desconocimiento de las formalidades procesales cuya observancia comporta una garantía propia de aquellos derechos que la constitución le reconoce a los sujetos incursos en una actuación judicial. En este sentido, la “vía de hecho” presupone una acción judicial ilegítima que atenta contra el ejercicio de los derechos ciudadanos al debido proceso (C.P art. 29) y al acceso a la administración de justicia (C.P: art. 228).

En relación con el tema, la Corte ha tenido oportunidad de señalar:

“Aunque esta Corte declaró inexecutable el artículo 40 del decreto 2591 de 1991, la doctrina acogida por esta misma Corporación, ha señalado que es procedente la acción de tutela cuando se ejerce para impedir que las autoridades públicas, mediante vías de hecho, vulneren o amenacen derechos fundamentales...

...El sistema de juzgamiento es el resultado de la expresión de la ley, la cual determina de forma precisa y coherente cómo se han de adelantar los juicios, entendiéndose dentro de este género lo correspondiente a los actos de las partes y del juez.

...El juicio es propiamente el acto del juez en cuanto juez; por eso se le llama así, pues juez significa “el que decide conforme al ius”. Y el derecho es objeto de la justicia, por tanto el juicio, de acuerdo con la definición del término, corresponde siempre a lo justo y así el juicio,

que se refiere a la determinación recta de lo que es justo, pertenece propiamente a la justicia. Por eso dice Aristóteles en la *Ética*, Libro V, Capítulo 4o. “Los hombres acuden al juez como a la justicia viviente”. (Sentencia T-158/93, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

Ahora bien, para que proceda la acción de tutela contra providencias judiciales, no sólo se requiere que la conducta desatada por el operador jurídico carezca de todo fundamento legal y que su proceder sea el resultado de una valoración subjetiva y caprichosa, también es imprescindible que la acción ilegítima afecte o vulnere de manera grave e inminente los derechos fundamentales de alguna de las partes, y que no estén previstos en el ordenamiento jurídico otros medios de defensa judicial que puedan ser invocados, o que existiendo, no presten una protección eficaz e inmediata que permitan precaver la ocurrencia de un perjuicio irremediable.¹⁴

En punto a su configuración material, la jurisprudencia constitucional ha considerado que la vía de hecho judicial adquiere tal carácter, siempre que la actuación procesal se encuentre incurso en un defecto orgánico, sustantivo, fáctico o procedimental. Según la propia hermenéutica constitucional, se presenta un defecto orgánico cuando la autoridad que dirige el proceso y profiere la decisión de fondo, no tiene competencia para ello. Asimismo, el defecto sustantivo se configura cuando la decisión judicial es proferida con fundamento en una norma claramente inaplicable al caso concreto, ya sea por que perdió vigencia, porque su aplicación resulta del todo inconstitucional o, porque su contenido no guarda relación de conexidad material con los presupuestos de hecho a los cuales se ha aplicado. Por su parte, el defecto fáctico tiene lugar cuando las pruebas que han sido aportadas al proceso resultan inadecuadas para tomar la decisión, ya sea por ineptitud jurídica o por simple insuficiencia material. Finalmente, los defectos procedimentales se originan en una manifiesta desviación de las formas propias del juicio que conduce a una amenaza o vulneración de los derechos y garantías de alguna de las partes o de los demás sujetos procesales con interés legítimo.¹⁵

6.1. La vía de hecho en materia de interpretación judicial.

Dentro del contexto antes expuesto, la Corte ha sostenido que no toda discrepancia interpretativa -defecto sustantivo- conlleva, prima facie, a la ocurrencia de una vía de hecho. El principio de autonomía e independencia judicial, pilar fundamental del Estado social de derecho, no permite que por vía de la acción de tutela se controviertan las decisiones

judiciales con la simple excusa de que el criterio adoptado por el operador jurídico no es compartido por las partes o por el fallador que lo revisa. De hecho, las posibles diferencias de interpretación, sustentadas en un principio de razón suficiente, no pueden ser calificadas como vías de hecho pues, en realidad -lo ha dicho este Tribunal-, la eventual disparidad de criterios sobre un mismo asunto no implica por ella misma un desconocimiento grosero de la juridicidad, sino una consecuencia humana del ejercicio del derecho. Según lo ha dicho la jurisprudencia:

“...los jueces dentro de la órbita de sus competencias, son autónomos e independientes y en sus providencias “sólo están sometidos al imperio de la ley (art. 230 C.P.)”; la valoración probatoria y la aplicación del derecho frente al caso concreto, son circunstancias reservadas al juez de la causa que las ejerce dentro de la libertad de interpretación que le otorgan la Constitución y la ley y, además, acorde con las reglas de la sana crítica”.(Sentencia T-073/97 M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa)

Conservando la misma línea de pensamiento, ha precisado la Corte que la autonomía e independencia judicial, como manifestación de la facultad que tiene el operador jurídico para interpretar las normas jurídicas, no es absoluta. Ella encuentra límites claros en la propia institucionalidad y en el orden jurídico. Así, la función judicial, analizada desde la perspectiva del conjunto de atribuciones y potestades reconocidas por la ley a los órganos encargados de administrar justicia, tiene necesariamente que desarrollarse dentro del marco de la Constitución Política, como la única forma de garantizarle a los coasociados la convivencia, el trabajo, la igualdad, la libertad, la justicia y la paz, y de procurar hacer efectivo el propósito Superior de asegurar un orden político, económico y social justo.

En este sentido, los mandatos contenidos en los artículos 228 y 230 del Estatuto Superior, en los que se dispone que la administración de justicia es autónoma y que los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley, deben ser armonizados y conciliados con el artículo 1° de la Carta que propugna por la promoción y protección de la dignidad humana, con el artículo 2° del mismo ordenamiento que le impone a todos los órganos del Estado, incluidas las autoridades judiciales, la obligación de garantizar los derechos, deberes y libertades de todas las personas residentes en Colombia, y con el artículo 13 Superior que consagra, entre los presupuestos de aplicación material del derecho a la igualdad, la igualdad frente a la ley y la igualdad de protección y trato por parte de las autoridades

públicas. En reciente pronunciamiento, la Corte precisó al respecto que:

“La función judicial, y por lo tanto, también las atribuciones y potestades asignadas constitucional y legalmente para cumplirla deben entenderse enmarcadas dentro de los límites que establece la Carta. Si bien la Constitución debe considerarse como una unidad de regulación, está compuesta por una parte dogmática, que comprende los valores, principios y derechos fundamentales, y por una parte orgánica en la cual se establecen, entre otras, la estructura fundamental del Estado y las atribuciones y potestades básicas otorgadas a los órganos y autoridades estatales para permitirles cumplir con sus funciones. En la parte dogmática de la Constitución, a su vez, se encuentra el artículo 2º, que establece que el Estado está estructurado para cumplir determinadas finalidades y que sus autoridades –entre ellas las que componen la jurisdicción ordinaria- están instituidas para proteger los derechos, deberes y libertades de las personas residentes en Colombia.”

“...”

“La igualdad, además de ser un principio vinculante para toda actividad estatal, está consagrada en el artículo 13 de la Carta como derecho fundamental de las personas. Este derecho comprende dos garantías fundamentales: la igualdad ante la ley y la igualdad de protección y trato por parte de las autoridades. Sin embargo, estas dos garantías operan conjuntamente en lo que respecta a la actividad judicial, pues los jueces interpretan la ley y como consecuencia materialmente inseparable de esta interpretación, atribuyen determinadas consecuencias jurídicas a las personas involucradas en el litigio. Por lo tanto, en lo que respecta a la actividad judicial, la igualdad de trato que las autoridades deben otorgar a las personas supone además una igualdad en la interpretación y aplicación de la ley. (Sentencia C-836/2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil).

“Diferente es el caso de la ostensible aplicación indebida de una norma, en cuya virtud se pretende lograr que los hechos quepan en ella, aun contra toda evidencia. Allí puede darse la vía de hecho, como lo ha admitido esta Corte, si por haberse forzado arbitrariamente el ordenamiento jurídico se han quebrantado o se amenazan derechos constitucionales fundamentales (Cfr., por ejemplo, la Sentencia T-765 del 9 de diciembre de 1998). (Sentencia T-001/99, M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

En el ámbito de los conflictos de trabajo, por ejemplo, la Corte ha sido enfática en sostener que, so pretexto de interpretar el alcance de las normas jurídicas, no le es dable al operador jurídico desconocer las garantías laborales reconocidas a los trabajadores por la Constitución Política y las leyes, ni tampoco actuar en contradicción con los principios superiores que lo amparan como son, entre otros, los de igualdad de trato y favorabilidad. En este sentido, puede afirmarse que el Estatuto Superior se ha preocupado por garantizar un mínimo de derechos a los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados, disminuidos o transgredidos por las autoridades públicas y, en particular, por los jueces y magistrados de la República en su función constitucional de aplicar y valorar el alcance de la ley. En la Sentencia antes citada, se manifestó sobre el tema lo siguiente:

“Pero además, la regla general -prohijada por esta Corte-, que rechaza como improcedente la tutela cuando se trata de controvertir interpretaciones judiciales acogidas por el juez en detrimento de otras igualmente válidas, admite, por expreso mandato constitucional, la excepción que surge del artículo 53 de la Constitución.

En la indicada norma el Constituyente consagró derechos mínimos de los trabajadores, es decir, derechos inalienables, que no pueden disminuirse, renunciarse, ni es factible transigir sobre ellos; que se imponen inclusive al legislador y desde luego a los jueces y a los funcionarios administrativos.

Entre tales derechos se encuentra el que surge de la aplicación del principio de favorabilidad, que la Constitución entiende como “...situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...”.

Siendo la ley una de esas fuentes, su interpretación, cuando se presenta la hipótesis de la cual parte la norma -la duda-, no puede ser ninguna diferente de la que más favorezca al trabajador. Ella es obligatoria, preeminente e ineludible para el juez.

Allí la autonomía judicial para interpretar los mandatos legales pasa a ser muy relativa: el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica.” (Sentencia T-001/99, M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

Y en decisión posterior, reiteró la Corte:

“...el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica. Es forzoso que el fallador entienda la norma de manera que la opción escogida sea la que beneficie en mejor forma y de manera más amplia al trabajador, por lo cual, de acuerdo con la Constitución, es su deber rechazar los sentidos que para el trabajador resulten desfavorables u odiosos.” (Sentencia T-800/99, M.P. Carlos Gaviria Díaz).

Desde esta perspectiva, cuando se trata de aplicar una convención colectiva, en atención a su valor normativo y a su carácter de acto solemne, lo que le compete el juez laboral es interpretarla de acuerdo al contenido material de su texto y, en caso de duda, optar por la interpretación que resulte más favorable al trabajador. Es incuestionable que un proceder contrario a esta exigencia, que no encuentre fundamento en un principio de razón suficiente, configura una vía de hecho en cuanto implica un desconocimiento flagrante de los derechos fundamentales del trabajador, en especial el del debido proceso (C.P. art. 29). A este respecto, recuérdese que la convención es plena prueba de la norma que contiene y si la misma puede conducir a equívocos, es deber imperativo del funcionario judicial interpretarla a la luz de los principios de igualdad y favorabilidad consagrados en el Texto Constitucional (arts. 13 y 53).

7. El caso concreto.

En el presente caso, la controversia jurídica que fue sometida a la consideración de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, giraba en torno a la aplicación del numeral 3º del artículo 8º de la Convención Colectiva del año de 197316, conforme a cuyo tenor literal “[l]os empleados que después de 10 años de servicios continuos o discontinuos y que habiendo observado buena conducta sean retirados por causas ajenas a su voluntad, o que sean despedidos sin justa causa, tendrán derecho a una pensión mensual vitalicia que se liquidará a razón de un 5% por cada año de servicio sobre los primeros 10 años y de 2 ½ puntos adicionales por cada año de servicio posterior al décimo año, o sea el 52 ½ por 11 años, el 55% por 12 años, el 57 ½ por 13 años, etc., hasta llegar al 75% por 20 años de servicios”.

En la demanda de casación se cuestionó al sentenciador de segundo grado aduciendo que el

mismo había incurrido en un error de hecho, específicamente, al haber considerado que la norma antes citada excluía para el reconocimiento de la pensión convencional cualquier requisito de edad. Según el recurrente, tal interpretación era el resultado de una lectura equivocada del precepto, e igualmente, de la falta de apreciación de otros medios de prueba -el laudo arbitral de 1965 y la convención colectiva de 1967- que permitían concluir que, a partir de esta última, a la pensión convencional no se podía acceder con cualquier edad.

Al examinar la anterior disposición, y coincidiendo con los fundamentos invocados en el recurso, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostuvo que el alcance normativo del numeral 3º del artículo 8º de la Convención Colectiva del año de 1973 debía fijarse a partir del análisis del conjunto de las pruebas que obraban en el expediente y que incluían otros laudos y convenciones (del 65 y del 67), los cuales servían como referente válido para desentrañar la voluntad real de quienes se dieron a la tarea de suscribirlos.

Así, en la sentencia impugnada por vía de tutela, concluyó el tribunal de casación que el ad quem había incurrido en un “yerro evidente”, pues limitó su análisis probatorio a lo expresado en la convención del 73, ignorando que un seguimiento histórico del beneficio convencional llevaba al convencimiento de que la pensión no se podía otorgar a cualquier edad sino que, por el contrario, se requería que el trabajador contara con la edad establecida en la ley para tener acceso a ese derecho prestacional (60 años). En este sentido, sostuvo la Corte que si bien el laudo arbitral de 1965 expresamente reconocía el derecho a la pensión convencional a partir de los 10 años de servicio y “cualquiera que sea su edad”, la convención de 1967 suprimió esta última expresión como muestra indicativa de que, en adelante, su disfrute era “a partir del momento en que el trabajador cumpliera la [edad] establecida en la ley para casos semejantes...”.

Teniendo en cuenta la situación fáctica alegada y los criterios descritos previamente en el acápite de las consideraciones generales, entra pues la Sala a determinar si la Corte Suprema de Justicia incurrió en una vía de hecho judicial al haber desconocido, por una parte, el valor jurídico autónomo que tiene la convención colectiva como fuente formal del derecho laboral y como acto solemne y, por la otra, por haber interpretado la convención colectiva del 73 en franco desconocimiento de los principios constitucionales de igualdad de trato y favorabilidad en materia laboral.

7.1. Desconocimiento de la convención colectiva como fuente formal del derecho y acto de naturaleza solemne.

7.1.1 La ley ha definido que determinados actos jurídicos sólo son susceptibles de prueba a través del cumplimiento de ciertas solemnidades. Esa excepción a los principios de consensualidad y de libertad probatoria, está encaminada a proteger el interés social y, particularmente, a dotar de seguridad jurídica algunas actuaciones que promueven los ciudadanos y que guardan relación con el ejercicio legítimo de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

7.1.2 Atendiendo a este propósito, el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo (C.P.T.), al tiempo que faculta al juez laboral para formar libremente su convencimiento en las causas jurídicas que le son propias, también se encarga de establecer límites a la aplicación del principio de libertad probatoria, concretamente, cuando se trata de hechos respecto de los cuales la ley exige la observancia obligatoria de determinada solemnidad “ad substantiam actus”, pues en esos casos no resulta válido que el operador jurídico recurra a otros medios para admitir o determinar su prueba.

7.1.3 En este contexto, se tiene que el artículo 469 del C.S.T consagra unas formalidades “ad substantiam actus”, que resultan ser necesarias para acreditar la existencia de la convención colectiva, consistentes en que la misma se celebre por escrito y que una de las copias del documento sea depositada oportunamente ante la autoridad laboral -Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-, de manera que si se omite el cumplimiento de cualquiera de estos requisitos, la convención no está llamada a producir ningún efecto.

7.1.4 Si la convención colectiva requiere como prueba de su existencia y validez del cumplimiento de formalidades “ad substantiam actus”, no es en ningún caso admisible que el juez laboral pueda acudir a otro medio de prueba, diferente a la propia convención, para establecer su verdadero alcance y poder obligacional. En realidad, el carácter solemne de la convención colectiva, sumado a su condición de fuente formal del derecho y a la imposibilidad de que ésta pueda acreditarse por otro medio de prueba, impide que el valor jurídico de esa institución pueda determinarse por la vía de la incorporación de nuevos elementos normativos, del todo ajenos a lo expresado puntualmente en sus disposiciones o cláusulas contractuales. En este sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema ha

sostenido que¹⁷:

“...La prueba de un acto solemne no puede ser sustituida por otra. Así lo manda el Código Procesal del Trabajo en su artículo 61. En armonía con esa previsión legal, el mismo estatuto en su artículo 87, inciso del numeral 1°, ve error de derecho cuando el juzgador pretermite la prohibición establecida en la norma primeramente citada.”

7.1.5. Una vez probada la convención colectiva por los mecanismos establecidos en la ley y determinada su naturaleza normativa autónoma, se incurre en una vulneración sustancial cuando el juez, ante un texto que regula íntegramente la materia y contiene la norma jurídica aplicable al caso controvertido, opta por apartarse de él, para acudir por vía de integración a otros acuerdos -laudos arbitrales o convenciones- que han sido sustituidos, derogados o revocados expresamente por las partes y que, en consecuencia, no reflejan su última voluntad ni constituyen el derecho convencional actual. Obsérvese que, dentro del marco regulador del derecho colectivo del trabajo, y por virtud del alcance temporal y limitado que caracteriza el proceso de negociación colectiva, las relaciones laborales de una empresa están llamadas a regirse por la convención o laudo que se encuentra vigente, de manera que cualquier de los acuerdos que las hayan regido con anterioridad, carecen de efecto vinculante salvo en aquello que se hubiere incorporado expresamente en aquél. Sobre el particular, sostuvo la Corte Constitucional que:

“En el evento en que termine la convención por denuncia, la antigua convención ‘continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención’; en ésta, a efecto de cumplir con el mandato del inciso final del art. 53 de la Constitución Política, se incorporarán las cláusulas correspondientes que consagren los derechos adquiridos por los trabajadores en anterior convención, o garanticen de manera efectiva dichos derechos, en las condiciones y con la salvedades expresadas” (Sentencia C-009/94, M.P. Antonio Barrera Carbonell).

7.1.6 Pues bien, teniendo en cuenta que el artículo 8° de la Convención Colectiva de 1973 reguló íntegramente el tema de las pensiones que se causan a favor de los trabajadores del Banco de la República, y en su numeral 3° estableció de manera expresa las condiciones para acceder a la pensión especial reclamada por el actor, considera esta Corporación que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia violó el debido proceso e incurrió en

una vía de hecho por defecto fáctico, en razón a que dedujo el contenido normativo de dicha convención, no del texto que fue otorgado por las partes con el cumplimiento de la plenitud de las formalidades establecidas en el artículo 469 del C.S.T, sino de lo dispuesto en distintos medios de prueba aportados al proceso.

Al proceder de esta forma, la Corte Suprema de Justicia desconoció el valor jurídico autónomo que tiene la convención colectiva como fuente formal del derecho laboral y como acto solemne, por virtud de la cual, para acreditar las disposiciones que ella contiene, no le es dable al interprete acudir a otras regulaciones normativas de su misma naturaleza, como lo fueron en este caso el laudo del 65 y el proyecto de convención del 67, que, por lo demás, no estaban produciendo ningún efecto jurídico en lo referente al tema del reconocimiento de las pensiones, por cuanto, como ya se dijo, el mismo fue expresamente regulado y agotado por el artículo 8° de la convención colectiva de 1973.

En efecto, el numeral 3° del artículo 8° de dicha convención dispone que: “[l]os empleados que después de 10 años de servicios continuos o discontinuos y que habiendo observado buena conducta sean retirados por causas ajenas a su voluntad, o que sean despedidos sin justa causa, tendrán derecho a una pensión mensual vitalicia que se liquidará a razón de un 5% por cada año de servicio sobre los primeros 10 años y de 2 ½ puntos adicionales por cada año de servicio posterior al décimo año, o sea el 52 ½ por 11 años, el 55% por 12 años, el 57 ½ por 13 años, etc., hasta llegar al 75% por 20 años de servicios”. Como puede observarse, la preceptiva citada consagra de manera expresa la pensión convencional por despido injusto, señalando los requisitos que se deben cumplir para proceder a su disfrute y que son: (i) haber laborados más de 10 años continuos o discontinuos, (ii) haber observado buena conducta y (iii) haber sido retirado del servicio por causas ajenas a su voluntad o despido sin justa causa. Ni del texto citado, ni de ninguna otra de las cláusulas que forman parte de la convención colectiva del 73, se extrae que el reconocimiento de la prestación esté condicionado por la observancia de formalidades adicionales, ya sea porque las mismas hayan estado previstas en acuerdos anteriores y se hubiere dispuesto su incorporación, bien porque sean el resultado de la interpretación que el operador jurídico pueda darle a dichos acuerdos -laudo arbitral de 1965 y proyecto de convención colectiva de 1967-. En consecuencia, afirmar que el disfrute de la pensión por despido injusto previsto en la norma citada, sólo puede hacerse efectivo a partir de que el trabajador cumpla con la edad establecida en la ley para casos semejantes, conlleva, necesariamente, la incorporación de

un elemento normativo nuevo y extraño que no se contempló ni se incorporó en el texto aplicable y que, por tanto, está por fuera del marco regulador específico y concreto de la convención colectiva de 1973.

7.1.7 Por este aspecto, la violación del derecho al debido proceso que le es imputable al tribunal de casación, no deviene exclusivamente de haber fijado el alcance de la convención colectiva de 1973 por fuera de los lineamientos señalados en ella, a partir de la observancia de algunas pruebas no autorizadas por la ley, como era el caso del laudo arbitral del 65 que ya había perdido su vigencia. También por el hecho incontrovertible de utilizar como medio de convicción el proyecto de convención colectiva de 1967 que, de conformidad con los elementos de juicio que obran en el plenario, nunca existió, no llegó a constituirse en un acto jurídico válido, o lo que es igual, no produjo efecto normativo alguno, pues no fue depositada “en el departamento nacional de trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma”, tal y como lo exige el artículo 469 del C.S.T.. Sobre este particular, a pesar de que el Director del Departamento de Recursos Humanos del Banco de la República sostiene que un ejemplar de la convención colectiva de 1967 fue remitido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo cierto es que en comunicación 1001000 de 23 de febrero del presente año, dicho ministerio le informó a la Corte Constitucional que: “Revisado el expediente de la citada organización sindical, No reposa Convención Colectiva del 21 de diciembre de 1967”; afirmación que coincide con lo expresado por la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República en escrito de 28 de febrero de 2001, donde advierte a esta Sala que el proyecto de convención de 1967 “no fue depositada dentro de los quince días siguientes a su firma, ni después, ante el Ministerio de Trabajo, por ninguna de las partes...”.

7.1.8 La integración normativa que hizo la Corte Suprema de Justicia para concluir que la pensión especial estatuida en el numeral 3° del artículo 8° de la convención de 1973, únicamente podía reconocerse a partir del momento en que el trabajador cumpliera la edad establecida en la ley para casos semejantes, no solo implicó la incorporación de elementos exógenos ajenos al texto convencional aplicable, con grave perjuicio para la juridicidad que le reconoce a éste el carácter de acto solemne y autónomo, sino que además, supuso la remisión a medios de prueba que, o no estaban autorizados por ley para servir de referente - laudo arbitral del 65-, o nunca alcanzaron esa connotación por el hecho de no haber nacido a la vida jurídica y no haber producido ningún efecto -proyecto de convención del 67-. En

relación con esto último, es menester destacar que si el proyecto de Convención colectiva de 1967 no se depositó ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tal y como lo exige la ley laboral, no cumplía para el derecho con el requisito que acredita su existencia y ulterior aplicación, razón por la cual, no podía ser considerada por la Corte Suprema como un medio de prueba idóneo, ni tampoco utilizada para desentrañar el alcance de los derechos pensionales que le fueron reconocidos a los trabajadores del Banco de la República en la convención de 1973.

7.1.9 Desde este punto de vista, descartado cualquier efecto normativo y probatorio del laudo arbitral del 65 -por causa de su derogatoria- y del proyecto de convención del 67 -por inexistente-, lo que correspondía a la Corte Suprema era aplicar la convención del 73 conforme a lo estatuido en su texto. Incluso, si por razón haber producido efectos jurídicos durante la época en que estuvo vigente, en gracia de discusión se aceptara que el laudo arbitral del 65 podía ser utilizado como referente válido para desentrañar la voluntad de quienes suscribieron esta última convención, habría de concluirse que a la pensión convencional por despido injusto se accedía sin requisito de edad, ya que dicho laudo, en su artículo Décimo Primero, dispuso expresamente que tenían derecho a tal prestación los trabajadores despedidos sin justa causa “cualquiera que sea su edad”.

7.1.10 Así las cosas, en el contexto de lo que comporta la técnica del recurso extraordinario de casación, se tiene, entonces, que el máximo organismo de la justicia ordinaria no ha debido infirmar la sentencia de segundo grado dictada en el proceso que ahora es materia de debate, por cuanto, en realidad, no se configuró la causal de casación invocada y analizada en la sentencia: la existencia de un error de hecho manifiesto en la estimación y apreciación de las pruebas. En realidad, la circunstancia de que el Tribunal Superior de Bogotá se haya limitado a aplicar el numeral 3° del artículo 8° de la convención colectiva de 1973, argumentando que se trataba de norma especial, que regulaba íntegramente el tema objeto del conflicto y que por ello resultaba improcedente acudir a otra normatividad, no podía calificarse como un error de hecho y menos con la connotación de ser éste protuberante y evidente como lo exige el inciso 2° del artículo 87 del C.P.T.. Por el contrario, atendiendo a los argumentos que aquí se han expuesto, la decisión del ad quem responde más a una interpretación razonable y sensata de la situación fáctica planteada y de la norma jurídica

que le era aplicable al caso, que a un desconocimiento velado del material probatorio aportado a la causa. En esa medida, lo que se hizo en la providencia casada fue respetar el valor normativo, autónomo y solemne que la Constitución y la ley le han reconocido a la convención colectiva como mecanismo regulador de las relaciones laborales, procediendo a aplicar directamente el numeral 3° del artículo 8° de la convención del 73 que, conforme a su tenor literal, recoge el instituto jurídico de la pensión convencional por despido injusto, sin hacer alusión alguna a la edad que deben tener los trabajadores para empezar a disfrutar la prestación.

7.1.11 Y es que, en punto a la procedencia del recurso de casación por error de hecho en la valoración y apreciación de las pruebas, la propia Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en sostener, interpretando el alcance del inciso 2 del artículo 87 del C.P.T., que en cuanto el recurso de casación no comporta una instancia adicional del proceso y su objetivo se concreta en enjuiciar sentencias que se encuentran amparadas por la presunción de acierto y legalidad, el yerro que se le pueda imputar a las mismas para que prospere el recurso, debe ser en verdad protuberante pues, de lo contrario, lo que corresponde al operador es priorizar la labor interpretativa del juez y mantener incólume la decisión cuestionada, dando así aplicación plena al principio de la libre formación del convencimiento. Sobre el particular, dijo el tribunal de casación que:

“ocurre igualmente que la casación no es una tercera instancia que permita al fallador del recurso pronunciarse libremente sobre el material probatorio y revisarlo con amplitud para imponerle su enfoque sobre el que dejó plasmado el inferior, ya que sólo tiene potestad para corregir, previa acusación del censor, las falencias de apreciación ostensibles, evidentes e indiscutibles.” (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de 29 de marzo de 1996, Radicación 7997, M.P. Francisco Escobar Henríquez).

Y en reciente pronunciamiento reiteró:

“Debe la Sala insistir nuevamente en que cuando se propone un cargo aduciendo falta de apreciación de las pruebas, como aquí ocurre, no basta con relacionarlas, sino que es necesario explicar, de manera precisa, frente a cada una de ellas, qué es lo que en verdad acreditan, de qué manera incidió su falta de valoración en la decisión acusada, y en qué consistió el error de hecho, pues éste es el presupuesto de la aplicación indebida que se

enrostra a la decisión y lo que permite a la Corte establecer la magnitud del desatino, que debe ser ostensible y trascendente, so pena de no lograr el objetivo de desquiciar la presunción de acierto y legalidad que ampara toda sentencia objeto de este recurso extraordinario". Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de 2 de agosto de 2001, Radicación 16406, M.P. José Roberto Herrera Vergara).

Ciertamente, en la Sentencia de 5 de octubre de 1988, la Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral, Sección Segunda-, se abstuvo de casar un fallo dictado por el Tribunal Superior de Bogotá, en el que se había ordenado reconocer a favor de un trabajador del Banco de la República la pensión convencional por despido injusto, sin atender al requisito de la edad. Dicha Corporación, al convalidar la decisión de segunda instancia y definir el alcance del numeral 3° del artículo 8° de la Convención colectiva de 1973, ratificado por el artículo 18 de la Convención colectiva de 1979, consideró que, por expresa disposición de la norma citada, a esa prestación extralegal se accede cuando el despido es sin justa causa y se tienen más de 10 años de servicio, descartando que su disfrute estuviere también condicionado por el cumplimiento de una cierta edad del trabajador, requisito que en ningún caso está contemplado en el texto aplicado. En cuanto a esto último, precisó en aquella ocasión la Corte que la norma convencional gozaba de plena autonomía, y que como tal, el supuesto de hecho por ella previsto no podía ser alterado sin entrar a desconocer el derecho extralegal legítimamente conquistado mediante el mecanismo de la negociación colectiva. En la providencia indicada, expuso la Corte Suprema lo siguiente:

“La norma convencional contenida en el artículo 18 de la convención colectiva suscrita el 10 de diciembre de 1979, consagra el derecho a ‘una pensión mensual vitalicia’ a favor de los trabajadores que con más de diez años de servicios ‘continuos o discontinuos’ sean retirados ‘sin justa causa’ o por causas ajenas a su voluntad’.

Del mencionado precepto se deduce que solo impone como condiciones para acceder a la pensión extralegal, el servicio superior a diez años y la ruptura unilateral o injusta del contrato de trabajo por parte del patrono, sin que se establezca el requisito de la edad como factor para disfrutar la aludida prestación. Esta regulación autónoma que tiene virtud de modificar los términos de la ley en la medida que no afecte el mínimo de condiciones y derechos del trabajador, hace atendible la tesis del recurrente en cuanto a que la hermenéutica de la cláusula deba hacerse limitada al sistema de cuantificación de las

mesadas y de manera complementaria a lo estatuido por el artículo 8º de la ley 171 de 1961 sobre la edad requerida para gozar de la jubilación restringida, pues tal hipótesis, de llegarse admitir, además de traducirse en una irregular escisión de la norma, implicaría quebranto del derecho válidamente conquistado a través del lícito mecanismo de la contratación colectiva, cuyo compendio no aparece la pretendida restricción”. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Segunda, Sentencia de 5 de octubre de 1988, Radicación 2267, M.P. Rafael Baquero Herrera).

7.1.13 Conforme a lo expuesto, se insiste, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia objeto de tutela, no debió casar la providencia de segundo grado y buscar el contenido normativo de la convención colectiva de 1973 por fuera de su tenor literal, mediante la apreciación de otras pruebas que no estaban autorizadas por la ley, y en contra vía de la interpretación fijada por la misma institución en pronunciamiento anterior. En este sentido, si la actividad desplegada por esa Corporación fue precisamente la de fijar el alcance de un texto que juzga incompleto y ambiguo, lo que le correspondía era analizar las posibilidades interpretativas de la preceptiva convencional a la luz de los principios constitucionales de igualdad de trato y favorabilidad en materia laboral, buscando con ello apartarse del sentido normativo que resultaba más odioso y perjudicial para el trabajador.

7.1.14 Es más, atendiendo al criterio jurisprudencial según el cual “el objeto de las convenciones colectivas es regular las condiciones de trabajo de la empresa durante su vigencia, generalmente persiguiendo superar el mínimo de los derechos instituidos para los trabajadores por la ley”¹⁸, no resultaba lógico suponer que la convención del 73, a través de la incorporación de un elemento extraño a su texto, lo que pretendía era reproducir los mismos requisitos de procedibilidad que la ley prevé para el reconocimiento de la pensión por despido injusto, aplicable a la generalidad de los trabajadores, máxime si ya existía el antecedente judicial en el que el propio tribunal de casación había reivindicado el carácter independiente y autónomo del precitado acuerdo convencional y, sobre esa base, había reconocido a favor de un trabajador del Banco de la República ese derecho prestacional sin consideración a su edad.

7.1.15 Desde esta óptica, también la entidad impugnada en sede de tutela incurrió en una vía de hecho por defecto sustantivo, pues se limitó a fijar el alcance de la convención del 73 a partir de su propio criterio, contraviniendo e ignorando los principios constitucionales de

igualdad de trato y favorabilidad en materia laboral, que por supuesto constituyen un referente interpretativo necesario e ineludible en la importante labor de administrar justicia.

7.2. Desconocimiento de los principios de igualdad de trato y favorabilidad.

7.2.1 Cuando la convención colectiva es probada en un proceso, despliega toda su virtualidad como fuente formal del derecho, de manera que, si a juicio del fallador presenta proposiciones jurídicas oscuras o dudosas en torno al reconocimiento de derechos subjetivos, las mismas deben interpretarse en armonía con los principios de igualdad de trato y favorabilidad, consagrados en la Carta Fundamental (C.P. arts. 2º, 13 y 53) .

La observancia de los citados principios constituye una regla inherente al derecho fundamental al debido proceso y, por lo tanto, una vez establecida la norma jurídica que resulte aplicable al asunto materia de controversia, en este caso la convención colectiva del 73, surge para el operador jurídico la obligación constitucional de interpretarla en el sentido que resulte más favorable al trabajador.

7.2.2 En realidad, tal y como se explicó en el punto 5 de las consideraciones de esta Sentencia, los valores y principios constitucionales en que se funda el actual Estado Social de Derecho, que informan la parte dogmática de la Carta y propugnan por asegurar la convivencia pacífica y la conformación de un orden justo, imponen una restricción legítima al ejercicio de la autonomía judicial, particularmente, en lo que toca con la interpretación que hagan los operadores de las fuentes formales del derecho. Así, la autonomía e independencia que la Constitución Política le reconoce a las autoridades encargadas de impartir justicia (arts. 228 y 230), debe ser siempre armonizada y conciliada con las garantías incorporadas en los artículos 13 y 53 del mismo ordenamiento que le reconocen a todas las personas, en particular a los trabajadores, los derechos a “recibir la misma protección y trato de las autoridades” y a ser favorecidos “en caso de duda en la interpretación y aplicación de las fuentes formales del derecho”. En relación con el punto, la Corte ha manifestado lo siguiente:

“Finalmente, debe esta Sala reiterar la prevalencia de la parte dogmática de la Constitución, especialmente la que regula lo referente a los derechos fundamentales respecto de aquella que determina la organización estatal, pues son éstos los que orientan y legitiman la actividad del Estado.¹⁹ En virtud de esta jerarquía, y en concordancia con el argumento

sobre la interpretación literal de las normas, habida cuenta de su jerarquía dentro del ordenamiento, la autonomía judicial y la libertad que tienen los jueces de interpretar y aplicar la ley no puede llegar al extremo de implicar un desconocimiento de los derechos fundamentales de las personas, ni un incumplimiento del deber de proteger especialmente a aquellas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta, reduciendo el ámbito de aplicación y por ende la eficacia de los mecanismos legales que desarrollen el objetivo constitucional de la igualdad.” (Sentencia T-1072/2000, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa).

7.2.3 Conforme a lo dicho, puede afirmarse que bajo el nuevo esquema constitucional, no es suficiente con que los trabajadores gocen de los mismos derechos y prerrogativas reconocidos en el ordenamiento jurídico, ni que sus conflictos de orden laboral sean conocidos y fallados por unos mismos jueces. También es imprescindible que en la aplicación de las fuentes formales de derecho, reciban un tratamiento igualitario y que, en caso de duda sobre el contenido de las mismas, se opte por la interpretación que les resulte más favorable.

7.2.4 En consecuencia, ante las posibles dudas que pueden surgir sobre el sentido y alcance de una norma convencional, y frente a las diversas interpretaciones que de la misma se formulen, es deber del juez priorizar aquella que interprete en mejor medida los derechos laborales. Así, el hecho de que la Corte Suprema de Justicia haya alterado el valor normativo de la preceptiva convencional objeto de la litis, y sin un fundamento razonable y válido hubiese modificado su propia jurisprudencia en contravía de los intereses y derechos del demandante, conlleva una flagrante violación de los principios de igualdad de trato y favorabilidad en materia laboral.

7.2.6 Por ello, considerando que en la Sentencia de 5 de octubre de 1988, la Corte Suprema de Justicia ya había convalidado el derecho de un trabajador del Banco de la República a recibir la pensión convencional por despido injusto, señalando que no resultaba necesario “estable[cer] el requisito de la edad como factor para disfrutar la aludida prestación”, no le era dable a esa Corporación, sin dejar de incurrir en un trato abiertamente discriminatorio, entrar a modificar su propio criterio jurisprudencial, dictando un nuevo fallo en el que se le impone a otro trabajador, que se encuentra bajo la misma situación de hecho y de derecho del anterior, la carga de acreditar un requisito adicional -el de la edad- para acceder a la aludida prestación. Este accionar de la Corte Suprema afectó igualmente el derecho del actor

a que la norma convencional fuera interpretada en el sentido más favorable al trabajador, es decir, al que se le fijó en la mencionada Sentencia del 5 de octubre de 1988.

7.2.7 A este respecto, ha de señalarse que los argumentos esgrimidos por la Corte Suprema de Justicia para justificar el cambio de criterio interpretativo, en el sentido de sostener que la sentencia de 1988 había sido dictada por una de las Sección de la Sala Laboral -la Segunda-, y que en ella no se consideró el alcance de la convención del 73 a la luz del laudo arbitral del 65 y del proyecto de convención del 67, no encuentran en sí mismos un principio de razón suficiente que justifique una apreciación distinta a la que ya ha sido expuesta.

1. De una parte, por cuanto la forma de organización interna de las corporaciones judiciales no es un hecho que incida en la función pública de administrar justicia y, en consecuencia, que afecte o desvirtúe la juridicidad de sus propias decisiones. En un Estado de Derecho, los derechos, obligaciones, garantías y libertades consagrados en la Constitución y en las leyes, se hacen efectivos de acuerdo con lo previsto en el propio ordenamiento jurídico y no por la mera liberalidad o voluntad de los funcionarios judiciales. Por eso, la circunstancia de que la Sentencia de 1988 haya sido adoptada por una de las dos secciones que para esa época integraban la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no debilita el carácter vinculante de la decisión ni constituye fundamento válido para modificar su criterio jurisprudencial. Cualquier cambio de jurisprudencia, lo ha dicho esta Corte, no sólo requiere estar debidamente justificado a partir de una ponderación de los bienes jurídicos involucrados, sino que también exige ajustarse en todas sus partes al contenido de los principios y derechos constitucionales que le sean aplicables al caso²⁰.

1. De otra parte, porque como quedó suficientemente explicado en el acápite anterior, no era posible que la Corte Suprema de Justicia fijara el alcance de la convención colectiva de 1973 a partir de lo estatuido en el laudo del 65 y en el proyecto de convención del 67, ya que la convención es un acto solemne de carácter autónomo y, como tal, no puede acreditarse a través de otros medios de prueba no autorizados por la ley, ni tampoco interpretarse por

fuera de lo estatuido en sus propias cláusulas convencionales cuando éstas regulan íntegramente la materia debatida. En este sentido, la no vinculación del laudo arbitral del 65 y del proyecto de convención del 67 a la Sentencia de 1988, en la que se interpretó el alcance de la pensión convencional por despido injusto a partir de lo dispuesto en el propio texto convencional aplicable, tampoco comporta un argumento válido para sustentar el cambio de jurisprudencia propuesto en la providencia revisada.

Por todo lo expuesto, esta Corporación concluye que la Corte Suprema de Justicia violó el debido proceso e incurrió en vía de hecho por defecto fáctico al desconocer la naturaleza ad solemnitatem de la convención colectiva; y en vía de hecho por defecto sustantivo, al desconocer el valor de la convención colectiva como fuente formal del derecho y no aplicar los principios de igualdad de trato y favorabilidad en la interpretación de la norma convencional que regulaba la situación jurídica objeto del litigio.

IV. DECISION

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente fallo, la Sentencia proferida el día 31 de agosto de 2.000 por la Sala Jurisdiccional del Consejo Superior de la Judicatura.

SEGUNDO. CONCEDER la tutela para la protección de los derechos al debido proceso y a la igualdad de trato del señor Sergio Emilio Cadena Antolinez.

CUARTO. Para efectos de restablecer los derechos violados y protegidos por esta Sentencia de tutela al señor Sergio Emilio Cadena Antolinez, se dispone REMITIR el proceso a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para que en un término de treinta (30) días, contados a partir de la notificación de esta providencia, proceda a proferir nuevamente la sentencia sin violación de los derechos y garantías constitucionales consagradas en los artículos 13, 29 y 53 de la Carta Política.

QUINTO. SURTASE el trámite previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ALFREDO BELTRAN SIERRA

Presidente

JAIME ARAUJO RENTERIA

Magistrado

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CORDOBA TRIVIÑO

Magistrado

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

Magistrado

EDUARDO MONTEALEGRE LYNET

Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Salvamento de voto a la Sentencia SU.1185/01

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-No puede interponerse para controvertir interpretación (Salvamento de voto)

La acción de tutela contra sentencias judiciales no constituye una instancia adicional al proceso judicial, sino que es un instrumento de control constitucional de la actividad del juez, a fin de garantizar la protección de un derecho fundamental directamente vulnerado o amenazado por la providencia impugnada. Por consiguiente, la acción de tutela no puede interponerse para controvertir la razonable interpretación de una norma legal o reglamentaria, en razón de que los jueces y fiscales son autónomos para escoger entre diversas interpretaciones de una disposición legal, la que consideren más acorde con el ordenamiento jurídico. El juez de tutela no puede controvertir la interpretación que de las situaciones de hecho o de derecho realice el juez de la causa en el respectivo proceso, salvo que esta hermenéutica sea arbitraria e irrazonable y, por ende, vulnere los derechos fundamentales de la persona que acude a la acción de tutela.

VIA DE HECHO EN MATERIA DE INTERPRETACION-Fundamento objetivo y razonable (Salvamento de voto)

En este caso, no puede alegarse la configuración de una vía de hecho por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en razón de que la sentencia que se acusa, es el resultado de una valoración objetiva y razonable de los elementos fácticos y jurídicos allegados al proceso y, por ende, la Corte Constitucional no era competente para cuestionar los fundamentos interpretativos que de las pruebas realizó el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria para adoptar su decisión en un caso particular.

CONVENCION COLECTIVA-Valoración en casación (Salvamento de voto)

A nuestro juicio es claro que la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no constituye una vía de hecho, pues se encuentra sustentada en una razonable valoración probatoria de los elementos que fueron aportados por las partes. Al acudir primeramente a su literalidad en la que no se previó el beneficio a cualquier edad, y a

los antecedentes históricos de la convención donde por el contrario sí se había señalado esa prerrogativa, apreciando dichas pruebas con un razonamiento lógico que no configura ninguna vulneración del debido proceso. Por el contrario, utilizó una hermenéutica ajustada a los cánones empleados por la jurisprudencia laboral. ¿ si es válido emplear la historia fidedigna de una ley para fijar su alcance, por qué no hacerlo en tratándose de una convención colectiva?.

También se aventuró la Corte Constitucional en la precisión de que la convención colectiva como fuente formal y acto solemne es autónoma y por ello sus cláusulas deben interpretarse atendiendo solo su texto, admitiendo que es una prueba en casación laboral. Es evidente entonces la contradicción en que se incurre, pues si se dispone el deber de apreciar como norma jurídica una prueba, esto es la convención colectiva, no puede imponerse la obligación simultánea de interpretarla como ley. Pero admitiendo en gracia de discusión la posibilidad de que se pudiera valorar como una ley, se llegaría a igual conclusión, puesto que para interpretar las leyes también se puede acudir al examen de sus antecedentes y del contexto general de la normatividad colectiva, como lo mandan los artículos 30 y 32 del Código Civil, y más específicamente el inciso segundo del artículo 27 ibídem que prescribe: “Pero bien se puede para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento”.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-Desbordamiento de la procedencia
(Salvamento de voto)

La sentencia mayoritaria de la Corte Constitucional termina por reemplazar al máximo juez de la jurisdicción ordinaria laboral desarrollando una labor propia del juez de casación aplicando su propio criterio sobre la valoración probatoria que el caso ameritaba tal y como se observa cuando afirmó que “...en realidad no se configuró la causal de casación invocada y analizada en la sentencia: la existencia de un error de hecho manifiesto en la estimación. Y apreciación de las pruebas.”; “...no podía calificarse como un error de hecho y menos con la connotación de ser éste protuberante y evidente...”. Atendiendo la línea jurisprudencial que sobre la materia había trazado, debió reiterar que “... la valoración de las pruebas y la aplicación del derecho, son extremos que se libran al juez competente y a las instancias superiores llamadas a decidir los recursos que, de conformidad con la ley, pueden interponerse contra sus autos y demás providencias...”

VIA DE HECHO-Defecto fáctico para advertirlo no se debe requerir esfuerzo de interpretación (Salvamento de voto)

Si la vía de hecho en una providencia judicial se configura, para el caso concreto, cuando presenta un grave defecto fáctico, esto es, “cuando resulta evidente que el apoyo probatorio en que se basó el juez para aplicar determinada norma es absolutamente inadecuado”, el juez constitucional de tutela no debe requerir de mayor esfuerzo interpretativo o de un juicio analítico profundo para advertir el defecto. Un proceder en contrario apunta a desnaturalizar abiertamente la acción de tutela, haciéndole perder su carácter excepcional, pues ella podría ser utilizada y operar sin cortapisa alguna contra cualquier providencia judicial dictada por un juez de la República, convirtiéndola en una tercera instancia que, como reiteradamente lo ha dicho la Corte, no lo es, abriéndose de ese modo una peligrosa compuerta para la subsistencia misma del mecanismo constitucional, dado que su indiscriminada aplicación generaría un atentado contra la seguridad jurídica sin precedentes.

PRECEDENTE JUDICIAL-Carácter vinculante (Salvamento de voto)

El juez no puede apartarse de sus pronunciamientos (precedentes), cuando el asunto a resolver presente características iguales o similares a los que ha fallado con anterioridad (principio de igualdad). Sin embargo, éste puede modificar su criterio, siempre y cuando sustente debidamente la separación de dicha posición.

VIA DE HECHO-Procedencia excepcional para controvertir interpretaciones judiciales (Salvamento de voto)

El juez que resuelva un caso de manera distinta a como él mismo lo decidió ante una situación sustancialmente semejante, o si se aparta de la jurisprudencia sentada por los órganos jurisdiccionales de superior rango sin aducir las razones por las cuales se separa de éstas, incurre en una vía de hecho susceptible de protección a través de la acción de tutela.

PRECEDENTE JUDICIAL-No puede atar al juez (Salvamento de voto)

Proceso T-373655

Magistrado Ponente:

Rodrigo Escobar Gil

Respetuosamente salvamos el voto en el proceso de la referencia, toda vez que no compartimos la decisión de la Sala Plena por las siguientes razones:

En el caso específico, la Corte Constitucional no debía revocar la sentencia proferida el treinta y uno (31) de agosto de dos mil (2000) por la Sala Jurisdiccional del Consejo Superior de la Judicatura y, por ende, conceder la protección del derecho al debido proceso del señor Sergio Emilio Cadena Antolinez, por cuanto no constituye una vía de hecho la sentencia emitida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el once (11) de febrero de dos mil (2000).

Carácter excepcional de la vía de hecho como fundamento de la tutela contra providencias judiciales. Improcedencia de la acción cuando lo que se controvierte es una decisión sustentada en un determinado criterio jurídico. Protección a la autonomía judicial.

La Corte Constitucional mediante sentencia C-543 de 1992 declaró inexecutable los artículos 11, 12 y 40 del Decreto 2591 de 1991, normas que consagraban la posibilidad restringida de presentar tutela contra providencias y fallos ejecutoriados. Sin embargo, estableció un sistema más abierto al determinar que es posible instaurar acción de tutela respecto de actos u omisiones de los jueces que vulneren o amenacen derechos fundamentales. Al respecto, la Corporación manifestó lo siguiente:

“Nada obsta para que por la vía de la tutela se ordene al juez que ha incurrido en dilación injustificada en la adopción de decisiones a su cargo que proceda a resolver o que observe con diligencia los términos judiciales, ni riñe con los preceptos constitucionales la utilización de esta figura ante actuaciones de hecho imputables al funcionario por medio de las cuales se desconozcan o amenacen los derechos fundamentales, ni tampoco cuando la decisión pueda causar un perjuicio irremediable, para lo cual sí está constitucionalmente autorizada la tutela pero como mecanismo transitorio cuyo efecto, por expreso mandato de la Carta es puramente temporal y queda supeditado a lo que se resuelva de fondo por el juez ordinario competente (artículos 86 de la Constitución Política y 8º del Decreto 2591 de 1991). En hipótesis como estas no puede hablarse de atentado alguno contra la seguridad jurídica de los asociados, sino que se trata de hacer realidad los fines que persigue la justicia”²¹(Subrayado nuestro).

Por consiguiente, la Corte Constitucional ha considerado que es competente para conocer sobre decisiones judiciales que constituyan vías de hecho²², cuando la “conducta del agente carece de fundamento objetivo, obedece a su sola voluntad o capricho y tiene como consecuencia la vulneración de los derechos de las personas”²³. En este sentido, la acción de tutela sólo será procedente en aquellos casos en los cuales, quien la interponga no “cuenta con ningún otro mecanismo judicial de defensa o cuando se trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable sobre uno o varios de los derechos fundamentales del demandante” ²⁴.

La Corporación ha señalado que una providencia judicial constituye una vía de hecho en las siguientes hipótesis: “(1) presente un grave defecto sustantivo, es decir, cuando se encuentre basada en una norma claramente inaplicable al caso concreto; (2) presente un flagrante defecto fáctico, esto es, cuando resulta evidente que el apoyo probatorio en que se basó el juez para aplicar una determinada norma es absolutamente inadecuado; (3) presente un defecto orgánico protuberante, el cual se produce cuando el fallador carece por completo de competencia para resolver el asunto de que se trate; y, (4) presente un evidente defecto procedimental, es decir, cuando el juez se desvía por completo del procedimiento fijado por la ley para dar trámite a determinadas cuestiones. En suma, una vía de hecho se produce cuando el juzgador, en forma arbitraria, caprichosa y subjetiva, y con fundamento en su sola voluntad, actúa en franca y absoluta desconexión con la voluntad del ordenamiento jurídico”²⁵.

En consecuencia, el juez de tutela deberá declarar la invalidez de una providencia judicial cuando se encuentre afectada por alguno de los mencionados defectos (sustancial, fáctico, procedimental y orgánico), con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales vulnerados por la acción u omisión de la autoridad judicial. Sin embargo, la doctrina de la vía de hecho ha de ser aplicada por los jueces de tutela con “extremo cuidado y mesura, en cuanto, de una parte, existe cosa juzgada constitucional en favor de una sentencia que proscribiera la utilización de tal mecanismo como regla generalizada y ordinaria frente a providencias judiciales, y, de otro lado, la propia Constitución Política hace obligatorio el respeto a la autonomía de las jurisdicciones y a la independencia de cada juez en la definición de las controversias que resuelve”²⁶.

El juez de tutela al revisar una sentencia judicial que constituya una vía de hecho, no puede suplantar al juez natural en los asuntos fácticos o de mera legalidad, sino que debe circunscribir su actuación a verificar que la providencia no vulnere los derechos fundamentales invocados por el accionante y, por ende, la orden de protección no puede ser otra que la de declarar la nulidad de la decisión judicial, a fin de garantizar el principio de autonomía funcional del juez (art. 230 de la Constitución Política).

En efecto, la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales no autoriza al juez constitucional para suplantar la jurisdicción ordinaria, y entrar a resolver sobre el fondo del asunto debatido en el proceso, pues su labor se limita a “determinar si la actuación de la autoridad es producto de una actitud arbitraria y contraria al ordenamiento jurídico, mas no hace parte de sus funciones el inmiscuirse en el trámite de un proceso judicial, tomando decisiones paralelas a las que cumple quien en ejercicio de su función constitucional lo conduce, pues no pueden desconocerse los conceptos y principios de autonomía, independencia de los jueces, acceso a la administración de justicia, seguridad jurídica y vigencia del Estado social de derecho”²⁷.

La Corte Constitucional en sentencia T-01 de 1999, indicó de igual forma que:

“En principio, el procedimiento de tutela no puede utilizarse para obtener que un juez diferente al que conoce del proceso ordinario intervenga inopinadamente para modificar el rumbo del mismo con base en una interpretación diversa -la suya-, pretendiendo que, por haber entendido las normas pertinentes de una determinada manera, incurrió el primero en una vía de hecho.

La vía de hecho -excepcional, como se ha dicho- no puede configurarse sino a partir de una ruptura flagrante, ostensible y grave de la normatividad constitucional o legal que rige en la materia a la que se refiere el fallo. Por tanto, mientras se apliquen las disposiciones pertinentes, independientemente de si otros jueces comparten o no la interpretación acogida por el fallador, no existe la vía de hecho, sino una vía de Derecho distinta, en sí misma respetable si no carece de razonabilidad”²⁸.

“Sólo las actuaciones judiciales que realmente contengan una decisión arbitraria, con evidente, directa e importante repercusión en el proceso, en perjuicio de los derechos fundamentales, pueden ser susceptibles de ataque en sede constitucional. No así las

decisiones que estén sustentadas en un determinado criterio jurídico, que pueda ser admisible a la luz del ordenamiento, o interpretación de las normas aplicables, pues de lo contrario se estaría atentando contra el principio de la autonomía judicial”³¹.

En efecto, las divergencias en la interpretación de las normas legales, en principio, no es materia que pueda ser objeto de acción de tutela ya que los recursos previstos en los distintos procedimientos judiciales, están diseñados para lograr “la superación de las diferencias de interpretación de las normas y promover, a su vez, la unificación de criterios entre los funcionarios judiciales, con vista a una aplicación uniforme de la ley”³². Por lo tanto, cuando la labor interpretativa realizada por el juez se encuentra debidamente sustentada y razonada³³, no es susceptible de ser “cuestionada, ni menos de ser calificada como una vía de hecho, y por lo tanto, cuando su decisión sea impugnada porque una de las partes no comparte la interpretación por él efectuada a través del mecanismo extraordinario y excepcional de la tutela, ésta será improcedente” ³⁴.

En igual sentido, la Corporación ha manifestado:

“De manera que, cuando una actuación judicial contiene una decisión arbitraria, con evidente repercusión en el proceso, en perjuicio de los derechos fundamentales de una de las partes, pueden ser susceptibles de controversia en sede de tutela. Sin embargo, cuando la decisión está sustentada en un determinado criterio jurídico, que pueda ser admisible a la luz del ordenamiento, o de la interpretación de las normas aplicables, no podría ser discutido por la vía de la acción de tutela, toda vez que atentaría contra el principio de la autonomía judicial en virtud del cual, cuando el juez aplica una ley, debe fijar el alcance de la misma, es decir, debe darle un sentido frente al caso concreto -función interpretativa propia de la actividad judicial-, a menos que la disposición tenga un único y exclusivo entendimiento”³⁵.

En suma, el juez de tutela no puede controvertir la interpretación que de las situaciones de hecho o de derecho realice el juez de la causa en el respectivo proceso, salvo que esta hermenéutica sea arbitraria e irrazonable y, por ende, vulnere los derechos fundamentales de la persona que acude a la acción de tutela³⁶. Así, la Corte ha señalado:

“Se concluye de todo esto que el juez es autónomo en su labor interpretativa, pero tiene un límite, que se deduce de las normas constitucionales y legales a las que está sujeto: las decisiones que profiera en ejercicio de esta función deben contener un fundamento objetivo

y razonable, ya que el principio de autonomía no prohija las actuaciones arbitrarias, ni la manipulación de las normas con propósitos caprichosos y resultados perversos, en contra de los mandatos y propósitos legales y justos”³⁷.

La Corte Constitucional ha reiterado en varias oportunidades que la valoración de la prueba es, en principio, un asunto que atañe de manera exclusiva al juez de la causa, por cuanto es el que “puede apreciar y valorar de la manera más certera el material probatorio que obra dentro del proceso”³⁸. Por consiguiente, la vía de hecho debe ser manejada de forma aún más restrictiva cuando se trata de debates acerca de si el material probatorio fue valorado en la debida forma, pues una intromisión permanente del “juez constitucional en la esfera de las demás jurisdicciones, además de propiciar un socavamiento de los ámbitos propios de cada jurisdicción, constituiría una violación del principio de la autonomía funcional del juez”³⁹. Sobre ese punto la Corte ha precisado:

“El principio de independencia judicial (CP arts. 228 y 230), no autoriza a que un juez ajeno al proceso, cuya intervención no se contempla en la norma que establece el procedimiento y los recursos, pueda revisar los autos y providencias que profiera el juez del conocimiento. La valoración de las pruebas y la aplicación del derecho, son extremos que se libran al Juez competente y a las instancias judiciales superiores llamadas a decidir los recursos que, de conformidad con la ley, puedan interponerse contra sus autos y demás providencias. Tanto el juez de instancia como sus superiores, cada uno dentro de la órbita de sus competencias, son autónomos e independientes, y adoptan sus decisiones sometidos únicamente “al imperio de la ley” (CP art. 230). Las injerencias contra las cuales reacciona el principio de independencia judicial, no se reducen a las que pueden provenir de otras ramas del poder público o que emanen de sujetos particulares; también pertenecen a ellas las surgidas dentro de la misma jurisdicción o de otras, y que no respeten la autonomía que ha de predicarse de todo juez de la República, pues en su adhesión directa y no mediatizada al derecho se cifra la imparcial y correcta administración de justicia”⁴⁰.

Por lo tanto, la interpretación de la norma aplicable al caso concreto y la valoración de la prueba dentro de un proceso, constituyen una atribución propia de los jueces del conocimiento, derivada de la “naturaleza misma de su actividad, la cual goza de una discrecionalidad que debe ser ejercida con base en una fundamentación jurídica y razonable”

En este caso, no puede alegarse la configuración de una vía de hecho por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en razón de que la sentencia que se acusa, es el resultado de una valoración objetiva y razonable de los elementos fácticos y jurídicos allegados al proceso y, por ende, la Corte Constitucional no era competente para cuestionar los fundamentos interpretativos que de las pruebas realizó el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria para adoptar su decisión en un caso particular⁴².

“la revisión de una decisión judicial en sede de tutela, frente a la existencia de una vía de hecho, está limitada por la vigencia misma de los principios que garantizan la autonomía e independencia de los funcionarios judiciales (C.P., art. 228), así como el respeto a la efectividad de las jurisdicciones ordinarias y especiales, pues de otra forma, la acción de tutela, en lugar de constituirse en un mecanismo subsidiario encaminado a la protección eficaz de los derechos constitucionales, se convertiría en un instrumento a través del cual se podrían afectar la seguridad jurídica y la cosa juzgada. De ahí que, las providencias que versan sobre la interpretación y aplicación del derecho, no pueden ser objeto de control constitucional, por la vía del amparo, si en las mismas no se configura uno de los defectos ya mencionados, como resultado de una actuación abiertamente caprichosa y contradictoria del orden jurídico, que genere la violación de derechos fundamentales de las personas”⁴³.

La convención colectiva en casación.

La Sala Plena Laboral de la Corte Suprema de Justicia desde la sentencia de febrero veintiuno (21) de 1990 ha considerado que la convención colectiva de trabajo es una prueba para efectos del recurso de casación⁴⁴. Al respecto, esa Corporación señaló lo siguiente:

“La convención colectiva no es ley nacional, toda vez que no constituye una declaración de voluntad soberana ni tiene carácter general. La convención colectiva de trabajo es un contrato en el que se materializa el acuerdo de voluntades entre patrono y sindicato, y que no obstante ser colectivo y merecer el calificativo de contrato ley, no ostenta la generalidad característica de la ley propiamente dicha.

Frente al análisis que se ha esbozado, no es posible que la convención colectiva de trabajo, que a la luz del artículo 467 del CST no es más que un contrato ‘que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los

contratos de trabajo durante su vigencia', pueda configurar con su transgresión en la sentencia de instancia la causal primera del recurso de casación"45

En consecuencia, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha estimado que la indebida valoración de la convención colectiva de trabajo puede dar lugar a un error ostensible de hecho susceptible del recurso de casación por violación indirecta46. La Corporación ha expuesto:

"Así mismo debe anotarse, que no existe disposición legal alguna que impida el estudio e interpretación de cláusulas convencionales en sede de casación y además, de hecho puede suceder que el sentenciador omita el examen de la convención, o que, valorándola, cercene su alcance o le de un sentido que no tiene, lo que puede llevarlo a dar por demostrado un hecho sin estarlo o a no tener por probado el que si lo está, situaciones bajo las cuales se puede configurar el error manifiesto de hecho en la casación del trabajo"47

La Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de diecisiete (17) de septiembre de 1993, indicó de igual forma que:

"De lo anteriormente expuesto se sigue que, por constituir la convención colectiva de trabajo sólo una prueba del proceso y no una norma de alcance nacional, para los efectos del recurso extraordinario el examen de sus disposiciones sólo puede hacerse por la Sala en casación cuando el ataque se plantea por la vía indirecta, mediante la demostración del error de derecho o del error ostensible de hecho en que haya podido incurrir la providencia impugnada"48

En igual sentido, la Corporación ha manifestado:

"Frente al recurso de casación las convenciones colectivas de trabajo se catalogan como pruebas obrantes en el respectivo proceso, de ahí que no sea dable equiparar sus estipulaciones a la ley, en orden a que su interpretación por el Tribunal de instancia pueda ser objeto de crítica ante la Corte, con la obligación de ésta de desentrañar su verdadero sentido o contenido e imponerlo. La interpretación de las cláusulas convencionales, dentro de los fallos recurridos en casación, ha de asimilarse por ende a la labor de apreciación probatoria, de manera que sólo es susceptible de ser descalificada por la Corte si se desvirtúan abiertamente los textos aplicados. Por tanto, en el caso de que éstos resulten ser

ambiguos, el Tribunal de Casación debe respetar la interpretación que efectúe el juzgador de instancia, aún cuando no lo comparta, siempre que cuente con el respaldo plausible en la pertinente disposición. Es que en materia laboral al juez por principio le asiste plena libertad de valoración probatoria a efectos de la formación de su convencimiento (C.P.L art 61), de manera que a este respecto su criterio debe ser acatado, a propósito del recurso extraordinario, si encuentra basamento lógico en los medios de prueba. Ocurre igualmente que la casación no es una tercera instancia que permita al fallador del recurso pronunciarse libremente sobre el material probatorio y revisarlo con amplitud para imponerle su enfoque sobre el que dejó plasmado el inferior, ya que sólo tiene potestad para corregir, previa acusación del censor, las falencias de apreciación ostensibles, evidentes e indiscutibles”49.

Por consiguiente, cuando el Tribunal de instancia haya incurrido en un error manifiesto de hecho la Sala de Casación Laboral deberá “corregir la equivocada valoración como prueba de tales convenios normativos de condiciones generales de trabajo; pero sin que en ningún caso pueda entenderse que lo resuelto en un particular y específico asunto constituya jurisprudencia”50.

Ahora bien, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia de once (11) de febrero de 2000, determinó que el Tribunal de instancia incurrió en un error manifiesto de hecho al omitir la valoración en conjunto de las pruebas allegadas al proceso51, conforme con el artículo 187 del C.P.C. según el cual “Las pruebas deben ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia y validez de ciertos actos”. Por consiguiente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó el verdadero sentido del numeral 3º del artículo 8 de la convención colectiva de 1973, con fundamento esencial en su tenor literal y los antecedentes de la normatividad colectiva, principalmente el laudo de 1965 que creó el beneficio y que fue menospreciado en la sentencia de la que nos apartamos pese a tener el mismo valor de una convención colectiva. De esta manera, la Corporación estableció que para acceder a la pensión mensual vitalicia consagrada en la citada disposición se requiere haber cumplido el requisito de la edad de conformidad con la ley. Al respecto, la jurisprudencia laboral de esa Corporación ha manifestado lo siguiente:

“También cabe recordar que por imperativo legal los contratos y convenios entre particulares - y la convención colectiva de trabajo no es otra cosa diferente a un acuerdo de voluntades

sui generis - deben interpretarse atendiéndose más a la intención que tuvieron quienes los celebraron, si dicha intención es claramente conocida, que a las palabras de que se hayan servido los contratantes. Esta regla de interpretación de los acuerdos de voluntad está expresada en el artículo 1618 del Código Civil, y aun cuando referida en principio a los contratos de derecho común, también debe ser tomada en consideración por los jueces del trabajo en la medida en que no pugne con los principios generales protectores del derecho del trabajo; y por ello no puede el juez en estas materias apartarse de lo literal de las palabras para imponerle a las partes obligaciones que van más allá del texto normativo, salvo que claramente aparezca que la intención de quienes celebraron la convención colectiva fue diferente”⁵².

“A juicio de la Corte, basta con examinar el Laudo Arbitral comentado y lo pertinente de la convención de 1973, para estructurar el yerro evidente del Tribunal, pues con tales pruebas indudablemente se demuestra que a la pensión convencional establecida no puede accederse a cualquier edad, como lo pretende el actor, únicamente fundado en lo previsto en la convención del año de 1973.(La subraya no es del texto original).

Es así claro para la Sala que el desatino fáctico surge como protuberante por parte del ad quem por haber limitado su examen únicamente al numeral 3º del artículo 8º de la Convención Colectiva del año de 1973, pues si lo hubiera armonizado con el contenido del artículo décimo primero del Laudo Arbitral de 1965, en manera alguna hubiera arribado a la conclusión que cuestiona la censura. No debe olvidarse que en los términos de los artículos 60 del C.P.L y 187 del C.P.C. el juez está en la obligación de apreciar todas las pruebas en conjunto.

Valga afirmar que si el Tribunal para emitir su decisión ha valorado una sola prueba, no obstante obrar varias, tal situación en manera alguna limita el ejercicio de la Corte para analizar únicamente aquella, sobre todo si la censura solicita el estudio de esas otras obrantes en el proceso, en su concepto dejadas de evaluar, porque es natural que eventualmente tales podrían ayudar a configurar un error evidente de hecho.

Acorde con lo que se ha venido diciendo puede concluirse dentro de este raciocinio que si las partes convinieron suprimir, para la concesión del beneficio, el requisito de - cualquiera que sea su edad -, fue porque acordaron su disfrute a partir del momento en que el trabajador

cumpliera la establecida en la ley para casos semejantes que, en éste, dado que los supuestos de la norma son el despido sin justa causa, y más de 10 años de servicio, se ajusta mejor a la naturaleza prestacional de la pensión restringida” (fl.643 y 644).

En efecto, a nuestro juicio es claro que la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no constituye una vía de hecho, pues se encuentra sustentada en una razonable valoración probatoria de los elementos que fueron aportados por las partes⁵³. Al acudir primeramente a su literalidad en la que no se previó el beneficio a cualquier edad, y a los antecedentes históricos de la convención donde por el contrario sí se había señalado esa prerrogativa, apreciando dichas pruebas con un razonamiento lógico que no configura ninguna vulneración del debido proceso. Por el contrario, utilizó una hermenéutica ajustada a los cánones empleados por la jurisprudencia laboral. ¿ si es válido emplear la historia fidedigna de una ley para fijar su alcance, por qué no hacerlo en tratándose de una convención colectiva?⁵⁴

La sentencia de la que nos apartamos encontró que la Corte Suprema “...violó el debido proceso e incurrió en una vía de hecho por defecto fáctico, en razón a que dedujo el contenido normativo de dicha convención, no del texto que fue otorgado por las partes con el cumplimiento de la plenitud de las formalidades establecidas en el artículo 469 del C.S.T, sino de lo dispuesto en distintos medios de prueba aportados al proceso.”; “...a partir de la observancia de algunas pruebas no autorizadas por la ley, como era el caso del laudo arbitral del 65...” y, también encontró que se incurrió en una vía de hecho “...por defecto sustantivo, pues se limitó a fijar el alcance de la convención del 73 a partir de su propio criterio...” .

Dicha providencia, afirma insistentemente que la convención colectiva no pierde su carácter de fuente formal de derecho por el mero hecho de ser aportada como prueba al proceso, y además, se adentra en la determinación de cómo las autoridades respectivas tienen que interpretarla afirmando que en nada alteran la jurisprudencia elaborada por las altas cortes de la República. Al hacer dicho ejercicio la Corte Constitucional abrió una gran compuerta en cuanto a la procedencia de la tutela contra providencia judicial, pues señaló imperativamente el proceder de las autoridades en materia de valoración probatoria al indicar textualmente que “... una vez establecido el texto de la convención colectiva, deben interpretarla como norma jurídica, y no simplemente como una prueba...”; “...las

autoridades judiciales tienen el deber de interpretar y aplicar la convención colectiva como norma jurídica, aún cuando la Constitución Política les otorga autonomía en el ejercicio de estas funciones jurídicas...”; “...Un proceder del juzgador por fuera de esos criterios, basado en una mera liberalidad o apreciación subjetiva, conlleva a que sus actuaciones y decisiones sean consideradas como desviaciones de poder, que si bien encuentran respaldo en una determinada forma legal, carecen en realidad de verdadero contenido y valor jurídico.”; “...no resulta válido que el operador jurídico recurra a otros medios para admitir o determinar su prueba...”.

Lo anterior para concluir que “... Ni del texto citado, ni de ninguna otra de las cláusulas que forman parte de la convención colectiva del 73, se extrae que el reconocimiento de la prestación esté condicionando por la observancia de formalidades adicionales,. Ya sea porque las mismas hayan estado previstas en acuerdos anteriores y se hubiere dispuesto su incorporación...”; “... En consecuencia, afirmar que el disfrute por despido injusto previsto en la norma citada, sólo puede hacerse efectivo a partir de que el trabajador cumpla con la edad establecida en la ley para casos semejantes, conlleva, necesariamente, la incorporación de un elemento normativo nuevo y extraño que no se contempló ni se incorporó en el texto aplicable y que, por tanto, está por fuera del marco regulador específico y concreto de la convención colectiva de 1973.”; “... no resultaba lógico suponer que la convención del 73, a través de la incorporación de un elemento extraño a su texto, lo que pretendía era introducir los mismos requisitos de procedibilidad que la ley prevé para el reconocimiento de la pensión...”.

También se aventuró la Corte Constitucional en la precisión de que la convención colectiva como fuente formal y acto solemne es autónoma y por ello sus cláusulas deben interpretarse atendiendo solo su texto, admitiendo que es una prueba en casación laboral. Es evidente entonces la contradicción en que se incurre, pues si se dispone el deber de apreciar como norma jurídica una prueba, esto es la convención colectiva, no puede imponerse la obligación simultánea de interpretarla como ley. Pero admitiendo en gracia de discusión la posibilidad de que se pudiera valorar como una ley, se llegaría a igual conclusión, puesto que para interpretar las leyes también se puede acudir al examen de sus antecedentes y del contexto general de la normatividad colectiva, como lo mandan los artículos 30 y 32 del Código Civil, y

más específicamente el inciso segundo del artículo 27 ibídem que prescribe:

“Pero bien se puede para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento”.

Sin embargo, la interpretación de una convención colectiva de trabajo como acuerdo de voluntades no conduce fatalmente a desconocer su carácter de acto jurídico solemne, pues una cosa es auscultar el sentido de sus cláusulas y la intención de los contratantes y otra muy distinta son los requisitos formales que la ley ha establecido para que produzca sus efectos. El carácter de acto solemne deviene fundamentalmente de la exigencia de que se celebre entre las partes indicadas en el artículo 467 del Código del Trabajo, que conste por escrito, que se deposite ante la oficina competente del Ministerio de Trabajo y que dicho depósito sea oportuno, requisitos estos que no fueron desconocidos por la sentencia objeto de tutela cuando apreció la convención colectiva de 1973, y por el contrario sí fueron soslayados por la sentencia mayoritaria al pretender dar prelación a la pensión a cualquier edad tal como sí lo señalaba el laudo arbitral de 1965, que había sido modificado, entre otras por la convención aplicable de 1973.

La convención colectiva y el principio de favorabilidad.

Antes de la Constitución Política de 1991 el tema de la favorabilidad en materia laboral estaba regido por las normas del Código Sustantivo de Trabajo que sólo la contemplaban respecto de la aplicación de dos o más normas vigentes. Con la nueva Carta Fundamental se adicionó la posibilidad de que se extendiera a los eventos de duda en la interpretación. Como es apenas obvio en el mundo del derecho pueden existir diversas ópticas respecto del sentido de una misma fuente formal de derecho, pero no sería muy apropiado asignarle la autoridad hermenéutica a las autoridades judiciales inferiores sobre el criterio de quienes por mandato constitucional tienen la potestad de ser el órgano supremo de la jurisdicción respectiva. Naturalmente, si éste abriga duda en la interpretación debe inclinarse por la que más favorezca al trabajador, y a contrario sensu, cuando para el juez competente no existe duda acerca del alcance de la disposición, tiene que impartirle la inteligencia que impongan las reglas de hermenéutica, así no sea la que pretende en el caso concreto el trabajador.

En igual sentido se ha pronunciado en revisión la Corte Constitucional⁵⁵:

“De otro lado, la Corte debe reiterar, en igual sentido, que el principio de favorabilidad en la interpretación de las normas laborales, contemplado en el artículo 53 superior, en ningún momento obliga al juez, a aceptar como interpretación correcta la que propicie el trabajador, sea que actúe como demandado o demandante, sino aquella que desarrolle el principio de duda a favor del operario o empleado.

Este principio, tal como lo ha dispuesto múltiples veces esta Corporación en su jurisprudencia determina al juez, a acoger entre dos o más interpretaciones “la más favorable al trabajador”, pero, naturalmente, siempre que aquella sea producto de una disparidad interpretativa resultante de la comprensión que el mismo fallador consideró posible al aplicar las reglas generales de hermenéutica jurídica y las específicas o propias del Derecho Laboral. Luego también debe la Corte precisar que el principio de favorabilidad sólo se circunscribe a los eventos complejos de los conflictos de normas, pero que, tal como lo ha sostenido también la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, dicho principio nunca puede aplicarse entratándose de la valoración de las pruebas. Por lo tanto, en el evento en el cual las disposiciones que se adopten por parte de los jueces en materia legal, deben aplicarse en su integridad y nunca parcialmente.”

También de tiempo atrás la Corte Suprema de Justicia ha tenido este criterio, como se ve en el aparte que se reproduce a continuación⁵⁶:

“Aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación de las normas laborales. La que deberá resolverse de manera que produzca los efectos más favorables al trabajador será aquella respecto del entendimiento o inteligencia de la norma jurídica que resulte de las diferentes interpretaciones que el juzgador encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso, pero no la que, para un propósito determinado se le pueda presentar a alguna de las partes comprometidas o a los interesados en el resultado del proceso.”

De igual forma, en este punto la Corte Constitucional determinó como los jueces imperativamente deben actuar. De esta manera, extendió ilimitadamente la utilización del

mecanismo de la tutela contra providencia judicial haciéndole perder su carácter excepcional. Así se evidencia cuando afirmó que "...una vez establecida la norma jurídica que resulte aplicable al asunto materia de controversia, en este caso la convención colectiva del 793, surge para el operador jurídico la obligación constitucional de interpretarla en el sentido que resulte más favorable al trabajador."; "En consecuencia, ante las posibles dudas que pueden surgir sobre el sentido y alcance de una norma convencional, y frente a las diversas interpretaciones que de la misma se formulen, es deber del juez priorizar aquella que interprete en mejor medida los derechos laborales...".

Si en el caso presente la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia encontró que había un error manifiesto del tribunal en la apreciación de la convención fue porque a su juicio no existía duda alguna sobre el cabal sentido del acuerdo colectivo, e imponerle una interpretación diferente por vía de tutela sería tanto como desconocer la autonomía judicial que ha sido garantizada por la Corte Constitucional en constante jurisprudencia.

Desbordamiento de la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales.

En la sentencia de la cual nos apartamos, la Sala Plena de la Corte Constitucional, recuerda cómo la Corporación ha dicho que los jueces dentro de la órbita de su autonomía sólo están sometidos al imperio de la ley y que la valoración probatoria y la aplicación del derecho frente al caso concreto, son circunstancias reservadas al juez de la causa. Además, que es cierto que al juez de la causa le corresponde fijar el alcance de la norma que aplica, pero no puede hacerlo en oposición a valores, principios y derechos constitucionales, de manera que, debiendo seleccionar entre dos o más entendimientos posibles, debe acoger aquél que en todo se ajuste a la Carta Política.

Sobre tales bases, se afirma en el fallo que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no debió infirmar la sentencia de segundo grado dictada en el proceso materia de debate, por cuanto, a juicio de la mayoría, "no se configuró la causal de casación invocada y analizada en la sentencia: la existencia de un error de hecho manifiesto en la estimación y apreciación de las pruebas".

Así, en suma, la sentencia mayoritaria de la Corte Constitucional termina por reemplazar al

máximo juez de la jurisdicción ordinaria laboral desarrollando una labor propia del juez de casación aplicando su propio criterio sobre la valoración probatoria que el caso ameritaba tal y como se observa cuando afirmó que "...en realidad no se configuró la causal de casación invocada y analizada en la sentencia: la existencia de un error de hecho manifiesto en la estimación. Y apreciación de las pruebas."; "...no podía calificarse como un error de hecho y menos con la connotación de ser éste protuberante y evidente...". Atendiendo la línea jurisprudencial que sobre la materia había trazado, debió reiterar que "... la valoración de las pruebas y la aplicación del derecho, son extremos que se libran al juez competente y a las instancias superiores llamadas a decidir los recursos que, de conformidad con la ley, pueden interponerse contra sus autos y demás providencias..." (Sentencia T-452 de 1998. M. P. Hernando Herrera Vergara).

Pero, basta una somera lectura de la sentencia mayoritaria de la Sala Plena de esta Corporación, para advertir cómo ésta se vio obligada a realizar un profundo estudio, no sólo de las pruebas obrantes en el proceso laboral sino también de la jurisprudencia existente sobre la materia, para arribar a conclusión distinta a la que llegó la Sala de Casación accionada; y, si ello fue así, mal podría sostenerse, como finalmente se hizo, que la sentencia de la Sala Laboral era constitutiva de una vía de hecho.

Precisamente, si la vía de hecho en una providencia judicial se configura, para el caso concreto, cuando presenta un grave defecto fáctico, esto es, "cuando resulta evidente que el apoyo probatorio en que se basó el juez para aplicar determinada norma es absolutamente inadecuado", el juez constitucional de tutela no debe requerir de mayor esfuerzo interpretativo o de un juicio analítico profundo para advertir el defecto. Un proceder en contrario apunta a desnaturalizar abiertamente la acción de tutela, haciéndole perder su carácter excepcional, pues ella podría ser utilizada y operaría sin cortapisa alguna contra cualquier providencia judicial dictada por un juez de la República, convirtiéndola en una tercera instancia que, como reiteradamente lo ha dicho la Corte, no lo es, abriéndose de ese modo una peligrosa compuerta para la subsistencia misma del mecanismo constitucional, dado que su indiscriminada aplicación generaría un atentado contra la seguridad jurídica sin precedentes.

Precisamente, si esta Corporación mediante la sentencia C- 543 de 1992 estableció un sistema más abierto que el consagrado en forma restringida por el Decreto 2591 de 1991 en

relación con la tutela contra providencia judicial, y lo ha venido ampliando paulatinamente, debió la Corte Constitucional ser más cuidadosa en este caso a fin de no extenderla aún más para los casos de valoración probatoria pues con ello, como ya se dijo, abrió una posibilidad ilimitada de tutela contra providencia judicial distorsionando el carácter excepcional del mecanismo de tutela y su labor como juez constitucional.

El carácter vinculante del precedente judicial.

En nuestro sistema jurídico, el juez sólo está sometido al imperio de la ley (art. 230). Es decir, los jueces no estarían obligados a fallar en la misma forma a como lo han hecho en casos anteriores. Sin embargo, el artículo 13 de la Constitución Política consagra el principio de igualdad en la aplicación de la ley al disponer que “las personas deben recibir la misma protección y trato de las autoridades”, por lo cual éste requiere ser conciliado con el principio de autonomía judicial⁵⁷. De esta manera, surgen los siguientes problemas jurídicos: ¿el juez o la sala de decisión de un tribunal se encuentran vinculados a sus decisiones anteriores (precedente)? ¿En caso de que el juez resuelva un caso similar a otro que había sido resuelto con anterioridad de forma distinta constituye una vulneración del principio de igualdad en la aplicación de la ley? ¿El juez o la sala de decisión pueden apartarse de la decisión proferida por un órgano judicial que se encuentra en la cúspide de la respectiva jurisdicción?

En primer lugar, el juez no puede apartarse de sus pronunciamientos (precedentes), cuando el asunto a resolver presente características iguales o similares a los que ha fallado con anterioridad (principio de igualdad)⁵⁸. Sin embargo, éste puede modificar su criterio, siempre y cuando sustente debidamente la separación de dicha posición⁵⁹. Al respecto, la Corte Constitucional ha dicho:

“Si el juez, en su sentencia, justifica de manera suficiente y razonable el cambio de criterio respecto de la línea jurisprudencial que su mismo despacho ha seguido en casos sustancialmente idénticos, quedan salvadas las exigencias de la igualdad y de la independencia judicial. No podrá reprocharse a la sentencia arbitrariedad ni advertencia y, por tanto, el juez no habrá efectuado entre los justiciables ningún género de discriminación. De otro lado, el juez continuará gozando de un amplio margen de libertad interpretativa y la jurisprudencia no quedará atada rígidamente al precedente”⁶⁰.

En igual sentido, la Corporación ha manifestado lo siguiente:

“Dentro de este contexto, es claro que el derecho a la igualdad y el principio de autonomía judicial, en donde los jueces sólo están sometidos al imperio de la ley (artículo 230 de la Constitución), encuentran un punto de equilibrio y conciliación, en el deber que tiene el juez de justificar expresa o tácitamente las modificaciones de su criterio. En estos casos, el test de igualdad, en el que se exige que ante un mismo supuesto de hecho (caso similar sometido al conocimiento de un funcionario) se aplique la misma razón de derecho (adoptar la misma decisión que tomó en un caso anterior), encuentra como elemento diferencial, la carga que se impone al juez de motivar las razones de su cambio de criterio.

Lo dicho hasta aquí es aplicable cuando se trate de un mismo funcionario judicial, sea él individual o colegiado, pues no es posible exigirle a un juez autónomo e independiente, que falle en igual forma a como lo ha hecho su homólogo. Por tanto, no se puede alegar vulneración del derecho a la igualdad, si dos jueces municipales o del circuito, por ejemplo, fallan en forma diversa casos iguales sometidos a su consideración, pues, en esta situación, prima la autonomía del juez. Lo único que es exigible, en estos casos, es que la providencia esté debidamente motivada y se ajuste a derecho (artículo 230 de la Constitución).

Por tanto, dos funcionarios situados en la misma vértice de la estructura jerárquica de la administración de justicia, frente a casos iguales o similares pueden tener concepciones disímiles, hecho que se reflejará en las respectivas decisiones”⁶¹.

En segundo lugar, el juez que decida apartarse de la sentencia proferida por un alto órgano jurisdiccional deberá aducir las razones por las cuales se separa de dicha decisión. Sobre el tema, la Corporación ha precisado:

“Es razonable exigir, en aras del principio de igualdad en la aplicación de la ley, que los jueces y funcionarios que consideren autónomamente que deben apartarse de la línea jurisprudencial trazada por las altas cortes, que lo hagan, pero siempre que justifiquen de manera suficiente y adecuada su decisión, pues, de lo contrario, estarían infringiendo el principio de igualdad (CP art.13). A través de los recursos que se contemplan en cada jurisdicción, normalmente puede ventilarse este evento de infracción a la Constitución”⁶².

Como consecuencia de lo anterior, el juez que resuelva un caso de manera distinta a como él mismo lo decidió ante una situación sustancialmente semejante, o si se aparta de la jurisprudencia sentada por los órganos jurisdiccionales de superior rango sin aducir las

razones por las cuales se separa de éstas, incurre en una vía de hecho susceptible de protección a través de la acción de tutela.

Ahora bien, en el asunto objeto de estudio el juez de primera instancia fundamentó su decisión con base en un pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección segunda, que en sentencia del 5 de octubre de 1988 dispuso lo siguiente:

“Del mencionado precepto se deduce que sólo impone como condiciones para acceder a la pensión extralegal, el servicio superior a diez años y la ruptura unilateral o injusta del contrato de trabajo por parte del patrono, sin que establezca el requisito de la edad como factor para disfrutar de la aludida prestación”⁶³

En este caso, podría argumentarse que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia de once (11) de febrero de 2000 vulneró el principio de igualdad, porque en la providencia anterior se interpretó el numeral 3º del artículo 8 de la convención colectiva de 1973, en el sentido de que el beneficiario de la pensión vitalicia no requiere cumplir determinada edad para gozar de dicha prestación. Sin embargo, la decisión mencionada por el juzgador de instancia no constituye un precedente, ni mucho menos una “jurisprudencia”, como lo afirma la sentencia mayoritaria, por las siguientes razones: (i) el artículo 7 del Decreto 1819 de 1964 consagraba que la Sala Laboral se dividía en dos secciones o salas de decisión⁶⁴, autónomas entre sí; no obstante, cualquiera de éstas podía convocar a la Sala Plena Laboral (reunión de las dos secciones), para modificar su jurisprudencia; por tanto, la decisión que invocó el a quo como fundamento de su fallo no fue adoptada en la misma sala que profirió la sentencia impugnada ni por las mismas personas (ii) si bien es verdad que los casos sometidos a consideración de las salas de decisión eran semejantes, cada una de las providencias tienen una “motivación suficiente sobre las razones que llevaron a los integrantes de la Sala a interpretar la cláusula convencional en la forma como la creían más precisa”⁶⁵. En efecto, cuando el término de comparación no está dado por “los propios precedentes del juez sino por el de otros despachos judiciales, el principio de independencia judicial no necesita ser contrastado con el de igualdad. El juez, vinculado tan sólo al imperio de la ley (C.P. art 230), es enteramente libre e independiente de obrar de conformidad con su criterio”⁶⁶. Al respecto, la Corte

Constitucional en un caso semejante expuso:

“En razón a la naturaleza misma de este recurso, no es aceptable el cargo de la acción de tutela que ahora se revisa, y, según el cual, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desconoció el derecho a la igualdad, al fallar dos casos iguales en diversa forma, pues, como se ha explicado, la Corte, como tribunal de casación, no resuelve sobre los casos en sí, sino sobre las sentencias dictadas en cada uno de ellos por los respectivos jueces de instancia, a fin de establecer si, al dictar la sentencia, éstos incurrieron en violación directa o indirecta de las normas de derecho sustancial que se dice fueron transgredidas por el fallador de instancia, o si se incurrió por éste en errores in procedendo que, conforme a la ley, autoricen casar la sentencia impugnada.

Las sentencias que dictó la Sala de Casación Laboral de la Corte, en distintas fechas, y que se acusan como desconocedoras del derecho a la igualdad, tienen como principal sustento, éste: las diversas interpretaciones que en su momento efectuaron las distintas Salas de Decisión del Tribunal Superior de Santafé de Bogotá, del artículo 129 de la convención colectiva de trabajo vigente en la empresa Alcalis de Colombia S.A., son razonables y en ellas no se evidencia un error ostensible de hecho que hubiere conducido a la violación de las normas sustanciales que se dice por los recurrentes en las demandas de casación, fueron quebrantadas por el fallador”⁶⁷.

Se afirma en la Sentencia de la que nos separamos, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia actuó en contra vía de la interpretación fijada por la misma institución en pronunciamiento anterior o precedente.

Pues bien, independientemente de la discusión que pudiera suscitarse acerca de si el pronunciamiento de la entonces Sección Segunda de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 5 de octubre de 1988, constituye o no un verdadero precedente judicial, lo cierto es que en la sentencia de casación que dio lugar a la interposición de la acción de tutela, la Sala accionada no se apartó de ese pronunciamiento o lo desconoció de manera caprichosa o arbitraria, pues sobre el particular expuso una razón justificada y razonable acerca de la inaplicabilidad de ese criterio, al señalar de manera precisa:

“Por último y en relación con la sentencia dictada por la Sala de Casación Laboral, según la cual encontró acertada una del Tribunal, semejante a la proferida por el Tribunal de Santafé

de Bogotá en este proceso, es pertinente afirmar que dicho asunto fue definido por una sección, la Segunda, la cual llevo (sic) a cabo una interpretación sólo sobre la norma convencional que en el desarrollo de esta providencia se ha venido comentando, esto es, sin tener en cuenta otras pruebas como el laudo arbitral del año 1965 y la fórmula de arreglo llevada a cabo en el año 1967 entre el Banco de la República y el Sindicato, que en este caso se estudiaron. (ver folios 451 a 479 C. 1)

No sobra añadir que de acuerdo con el artículo 4º de la ley 169 de 1896, norma declarada exequible,⁶⁸ sólo tres decisiones judiciales de la máxima autoridad jurisdiccional constituyen “doctrina probable”, por lo que no resulta lógico someter a la Corte Suprema de Justicia a una camisa de fuerza interpretativa de una cláusula convencional con base en que hace más de diez años una de sus secciones la apreció en forma diferente. De manera que no se puede desconocer el mencionado texto legal al exigir que con una sola decisión los demás casos deben fallarse de modo idéntico.

Y más aún, un caso de una trabajadora del mismo Banco de la República y en relación con el mismo punto jurídico⁶⁹, el derecho a la pensión sanción, se resolvió con fundamento en la ley, fallo que resultó contrario al del 5 de octubre de 1988, ante la ausencia de un criterio específico sobre el alcance de la Convención Colectiva.

En tales circunstancias, consideramos que la Sala Plena de la Corte Constitucional, bien pudo discrepar del juicio analítico probatorio efectuado en la sentencia de casación atacada por vía de tutela, pero lo que se imponía concluir era la improcedencia del amparo porque la providencia no reunía las exigencias trazadas por esta Corporación para ser calificada como una vía de hecho.

En consecuencia, las discrepancias razonables de interpretación no son motivo suficiente para considerar que la actuación realizada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se constituye en una verdadera vía de hecho.

Fecha, ut supra

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CORDOBA TRIVIÑO

Magistrado

EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

1 Sobre este particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de 24 de agosto de 2000 (Rad. 14489), M.P. José Roberto Herrera Vergara, sostuvo: "...Es sabido que el objeto de las convenciones colectivas es regular las condiciones de trabajo dentro de la empresa durante su vigencia, generalmente persiguiendo superar el mínimo de los derechos instituidos para los trabajadores en la ley...".

2 CSJ. Casación Laboral. Sentencia de Agosto 19/58, G.J. 2199/2200, Pág.915). CSJ. Casación Laboral. Sentencia dic.3/92 Rad.5361. M.P. Manuel Enrique Daza Alvarez.

3 MARC. Jorge Enrique. Las concepciones contractuales y normativas del convenio colectivo de trabajo. En: Derecho colectivo laboral. Ediciones Depalma. Buenos Aires. Pág. 112.

4 Ibid. Páginas. 113 y 114.

5 El acuerdo 154 de la Organización Internacional del Trabajo fue incorporado al derecho interno por la Ley 524 de 1999 y el Decreto ejecutivo 425 de 2001.

6 Sentencia C-009/94, M.P. Antonio Barrera Carbonell

7 C.S.J. Sala de Casación Laboral. Sección Segunda. Radicación 5491. 23 de julio de 1.993

8 C.S.J. Sala de Casación Laboral. Radicación 10652. Magistrado Ponente: German Valdés. 20 de enero de 1998.

9 Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Radicación 1072. Magistrado Ponente: Augusto Trejos Jaramillo. 11 de febrero de 1998.

10 Cfr. la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral- del 2 de agosto de 1994, Radicación N° 6735, M.P. Hugo Suescún Pujols.

11 Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 31 de mayo de 1968.

12 Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Sentencia 29 de julio de 1980. M.P. Humberto Murcia.

13 Se considera que la convención colectiva no es una ley, toda vez que no proviene de la autoridad constitucional facultada para el desarrollo de la potestad legislativa, es decir: el Congreso y eventualmente el Gobierno. (Corte Constitucional C-09 de 1.994).

14 Sentencia T-327/94, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

15 Cfr. las Sentencias T-008/98, T-567/98 y T-784/2000, entre otras.

16 De conformidad con lo expuesto en la demanda de tutela, el derecho que tiene el actor al reconocimiento de la pensión especial convencional se encuentra consagrado en el numeral 3° del artículo 8° de la convención colectiva de 1973. Así lo reconoce el propio Banco de la República al señalarle al demandante en la carta de despido que: “el Banco le reconocerá el derecho a una pensión proporcional en los términos del artículo 8° numeral 3° de la Convención Colectiva de 1973, una vez usted cumpla con el requisito de la edad de conformidad a la Ley.”.

17 Corte suprema de Justicia , Sala de Casación Laboral, Sentencia de 20 de mayo de 1976.

18 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación N° 14489, M.P. José Roberto Herrera Vergara.

19 Ver, entre otras, Sentencias T-474 de 1992, SU-327 de 1995 y, refiriéndose en particular a la prevalencia de los derechos fundamentales respecto de la autonomía judicial, ver T-1017 de 1999.

20 Cfr., entre otras, las Sentencias T-1017 de 1999 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) y la Sentencia C-836 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

21 Sentencia C-543 de 1992, M.P. José Gregorio Hernandez.

22 Sobre el tema véase las siguientes sentencias: C-543 de 1992, M.P. José Gregorio Hernandez; T-079 de 1993, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-175 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell; T-231 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-442 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell; T-536 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell; T-572 de 1994, M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-057 de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-329 de 1996, M.P. José Gregorio Hernandez; SU-637 de 1996, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-056 de 1997, M.P. Antonio Barrera Carbonell; T-201 de 1997, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; T-109 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz y SU-087 de 1999, M.P. José Gregorio Hernandez.

23 Sentencia T-079 de 1993, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

24 Sentencia T-162 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

26 Sentencia T-094 de 1997, M.P. José Gregorio Hernandez.

27 Sentencia T-518 de 1995, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

28 M.P. José Gregorio Hernandez.

29 Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado lo siguiente: “Resulta contrario al principio de autonomía judicial, – uno de los pilares y presupuestos del Estado de Derecho – que el juez de tutela tenga la facultad de dejar sin efecto las decisiones válidamente producidas por otros jueces, con el argumento de una disparidad de criterios de una lectura de una norma. Por eso, ha manifestado la Corte que un desacuerdo simple de esta categoría, no comporta por sí mismo una violación del debido proceso, o un atropello a los derechos del afectado con la posición adoptada por el juez, sino – una consecuencia humana del ejercicio del derecho -, y no es susceptible de tutela” (Sentencia T-1009 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz).

30 Sobre el tema, la Corte Constitucional ha manifestado lo siguiente: “por la expresión – imperio de la ley – debe entenderse ley en sentido material – norma vinculante de manera general – y no la ley en sentido formal – la expedida por el órgano legislativo. Ello por cuanto, según se vio, la primera de las normas es la Constitución – art.4 CP” (Sentencia C-131 de 1993, M.P. Alejandro Martínez Caballero).

31 Sentencia T-100 de 1998, M.P. José Gregorio Hernandez.

32 Sentencia T-555 de 2000, M.P. Fabio Moron Díaz.

33 Sobre el tema véase la Sentencia T-1009 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

34 Sentencia T-567 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

35 Sentencia T-121 de 1999, M.P. Martha Victoria Sachica.

36 Al respecto véase las siguientes sentencias: C-530 de 1993, M.P. Alejandro Martínez Caballero; C-011 de 1993, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz y T-345 de 1996, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

37 Sentencia T-1009 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

38 Sentencia T-055 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

39 *Ibídem*.

40 Sentencia T-231 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

41 Sentencia T-452 de 1998, M.P. Hernando Herrera Vergara.

42 Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado lo siguiente: “Obsérvese que cuando en ejercicio de la función de administrar justicia el juez interpreta la ley, siguiendo su criterio y evaluando los elementos de juicio aportados al proceso, no puede configurarse quebrantamiento alguno del orden jurídico. Así las cosas, se insiste, el juez de tutela no está habilitado para administrar justicia en forma paralela al juez que por competencia le corresponde conocer del asunto como el que se revisa, pues ello implicaría una intromisión de competencias y funciones que amenazaría el principio de la seguridad jurídica, elemento fundamental del Estado Social de derecho” (Sentencia T-073 de 1997, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa).

43 *Ibídem*.

44 Al respecto, la Corte Constitucional ha manifestado lo siguiente: “Esta Corte considera, que la convención colectiva de trabajo, aun cuando puede ser considerada como fuente formal de derecho, no es una verdadera ley, con el valor y la significación que ésta tiene a la

luz de los textos constitucionales, por las siguientes razones: - La convención, por su origen, proviene de una relación contractual surgida entre partes, cuya finalidad no es propiamente producir, como sucede con la ley, una innovación en el ordenamiento jurídico por vía general, dado que su ámbito de aplicación es restringido, a una o varias empresas, e inclusive cuando es extendida su vigencia por acto gubernamental a las empresas de una misma rama industrial en una determinada región económica, conforme al art. 472 del C.S.T. - La convención, no corresponde propiamente a la potestad legislativa del Estado, que se manifiesta a través de la ley que expide el Congreso (art. 150 C.P.), o de los decretos con fuerza de ley que puede expedir el Gobierno, cuando es investido de precisas facultades extraordinarias, o cuando pone en vigencia el plan Nacional de Inversiones Públicas (arts. 150-10 y 341 C.P.), o de los decretos legislativos, o con fuerza de ley, que igualmente puede dictar el Gobierno dentro de los estados de excepción, en los casos de guerra exterior, conmoción interior y emergencia económica (arts. 212, 213, 214 y 215 C.P.). En conclusión, aun cuando materialmente la convención es por sus efectos un acto regla, creador del derecho objetivo, a semejanza de la ley, según lo admite la doctrina, no puede considerarse como producto de la función legislativa del Estado, desde los puntos de vista orgánico, funcional y formal, en que constitucionalmente aparecen estructurados y se manifiestan las funciones estatales. Reafirma esta conclusión, la circunstancia de que el inciso final del art. 53 constitucional al establecer que, “la ley, los contratos los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”, de manera expresa está reconociendo la distinción entre “ley” propiamente dicha y “acuerdos y convenios de trabajo” (Sentencia C-009 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell).

45 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de veintiuno de febrero de 1990, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

46 Sobre el tema véase: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de mayo seis de 1997, M.P. Germán G. Valdés Sánchez; Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de marzo veintisiete de 2000, M.P. Rafael Méndez Arango y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de junio treinta de 2000, M.P. Rafael Méndez Arango.

47 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de catorce de octubre de 1988, M.P. Germán Valdés Sánchez.

48 M.P. Hugo Suescún Pujols.

49 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de veintinueve de marzo de 1996, M.P. Francisco Escobar Henríquez.

50 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de siete de abril de 1995, M.P. Rafael Méndez Arango.

51 Sobre el tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado lo siguiente: “Y dado que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo faculta a los jueces laborales para que en las instancias aprecien libremente la prueba, es un deber de la Corte, en su condición de tribunal de casación y en todos los casos en que no se configure error de hecho manifiesto, respetar las apreciaciones razonables que de la convención colectiva de trabajo – mirada ella como prueba de las obligaciones que contiene – haga el tribunal fallador, sin que para nada interese cuál pueda ser su personal convencimiento. Mucho menos interesa que en asuntos similares, pero contando con elementos de juicio diferentes, haya podido – actuando en instancia – expresar un determinado parecer al valorar las pruebas del proceso” (Ibídem).

52 Ibídem.

53 Sobre el asunto, la Corte Constitucional ha señalado lo siguiente: “No obstante lo anterior advierte la Sala, que sólo es factible fundar una acción de tutela, cuando se observa que de una manera manifiesta aparece irrazonable la valoración probatoria hecha por el juez en la correspondiente providencia. 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, porque ello sería contrario al principio de que la tutela es un medio alternativo de defensa judicial, aparte de que se invadiría la órbita de la competencia y la autonomía de que son titulares las otras jurisdicciones” (sentencia T-442 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell).

54 Código Civil. Art. 1618. “Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras”.

55 Sentencia T- 555 de 2000, M. P. Fabio Morón Díaz

57 Sentencia T-321 de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

58 Ibídem.

59 Sobre el tema véanse las sentencias: SU-047 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-1625 de 2000, M.P. Martha Victoria Sachica Méndez y C-836 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

60 Sentencia T-123 de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

61 Sentencia T-321 de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

62 Sentencia T-123 de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

63 M.P. Rafael Baquero Herrera.

64 El inciso primero del artículo 16 de la ley 270 de 1996 dispone lo siguiente: “La Corte Suprema de Justicia cumplirá sus funciones por medio de cinco salas, integradas así: La Sala Plena, por todos los Magistrados de la Corporación; la Sala de gobierno, integrada por el Presidente, el Vicepresidente y los presidentes de cada una de las Salas especializadas; la Sala de Casación Civil y Agraria, integrada por siete magistrados, la Sala de casación Laboral, integrada por siete Magistrados y la Sala de Casación Penal, integrada por nueve Magistrados”.

65 Sentencia T-321 de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

66 Sentencia T-123 de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

67 Sentencia T-321 de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

68 Sentencia C- 836 de 2001 M. P. Rodrigo Escobar Gil

69 Radicación No 8629, M.P Jorge Iván Palacio Palacio, fallo de 23 de septiembre de 1996,

proceso ordinario de Ana Maria Parra de Rivas vs Banco de la República