

Sentencia T-1253/05

CONVENCION COLECTIVA-Concepto/CONVENCION COLECTIVA-Naturaleza jurídica/CONVENCION COLECTIVA-Fuente formal del derecho

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-Inexistencia de vía de hecho

Referencia: expediente T-1172440

Acción de tutela instaurada por Bernardo Bolívar Bolaños Bedoya contra el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto y la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pasto.

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D. C., cinco (5) de diciembre de dos mil cinco (2005).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Álvaro Tafur Galvis, en ejercicio de su competencia constitucional y legal, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión del fallo adoptado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la acción de tutela instaurada por Bernardo Bolívar Bolaños Bedoya contra el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto y la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pasto.

I. ANTECEDENTES

1. Demanda

El 24 de junio de 2005, el señor Bernardo Bolívar Bolaños Bedoya instauró acción de tutela contra el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto y la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pasto, al estimar vulnerado su derecho fundamental al debido proceso, con la expedición de las sentencias del 18 de febrero de 2005 y del 20 de mayo del mismo

año, respectivamente. Así mismo, por vulneración de sus derechos a la igualdad, el mínimo vital y la vida digna al negar las pretensiones de la demanda mediante la cual solicitó se ordenara a la Empresa Licorera de Nariño en liquidación y, solidariamente, al Departamento de Nariño -Secretaría de Hacienda Departamental, Fondo Territorial de Pensiones- que le reconociera su pensión vitalicia de jubilación, como ex trabajador de la Empresa Licorera de Nariño, de conformidad con las convenciones colectivas suscritas entre la referida empresa y el Sindicato de la misma. Lo anterior con fundamento en los siguientes hechos.

El actor, mediante apoderado, promovió proceso ordinario laboral contra la Empresa Licorera de Nariño en liquidación y el Departamento de Nariño, con el fin de que se le reconociera y pagara la pensión de jubilación de origen convencional, a la cual estima tiene derecho.

La primera instancia de ese proceso la resolvió el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto quien, mediante fallo del 18 de febrero de 2005, absolvió a las entidades demandadas, a juicio del demandante, i.) sin tener en cuenta las convenciones colectivas de trabajo que regían las relaciones obrero-patronales entre el Sindicato de la Empresa Licorera de Nariño y el Gerente de la empresa Licorera de Nariño; ii.) sin analizar todo el acerbo probatorio y iii.) sin analizar la excepción de inconstitucionalidad que propuso el apoderado del demandante en el libelo de la demanda ordinaria laboral.

Apelada la anterior decisión por el demandante, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pasto, accionado dentro de este proceso de tutela, resolvió mediante providencia del 20 de mayo de 2005, confirmar en todas sus partes la decisión del a quo, según el actor, pasando por alto el tema de la excepción de inconstitucionalidad propuesta, lo que, en su sentir, genera una violación, adicional, de los derechos de las personas de la tercera edad, como quiera que los fallos de los accionados fueron proferidos “con pruebas que sólo favorecen al sindicato [se refiere a las entidades demandadas dentro del proceso laboral]”.

En consecuencia, solicita que se revoquen las decisiones de los funcionarios accionados dentro del proceso laboral y se resuelva en forma favorable su petición ordenando al Fondo Territorial de Pensiones del Departamento de Nariño que profiera el acto administrativo que reconozca y ordene el pago de su pensión vitalicia de jubilación, conforme las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el Gerente de la Empresa Licorera de Nariño y el sindicato de esa empresa, por cuanto, a su juicio, aquellas reúnen los requisitos de ley.

El demandante anexó las siguientes pruebas:

\* Copia de la Sentencia proferida, en primera instancia, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto, el 18 de febrero de 2005. (Fls 1 al 10, cuaderno No. 3)

\* Copia de la apelación presentada por el apoderado del demandante dentro del proceso laboral, el 25 de febrero de 2005. (Fls. 11 al 15, cuaderno No. 3)

\* Copia de la Sentencia, de segunda instancia, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pasto, el 20 de mayo de 2005. (Fls. 16 al 33, cuaderno No. 3)

Repartida la demanda a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el magistrado sustanciador, mediante auto del 28 de junio de 2005, la admitió y ordenó ponerla en conocimiento de los accionados así como, oficiosamente, de la Empresa Licorera de Nariño en liquidación y del Departamento de Nariño - Secretaría de Hacienda Distrital - Fondo Territorial de Pensiones del Departamento de Nariño, como terceros interesados, comoquiera que fueron parte dentro del proceso ordinario laboral dentro del cual se profirieron las sentencias que el demandante pretende se dejen sin efecto mediante la presente acción de tutela. Igualmente ordenó tener como prueba la documental allegada por el demandante y negó la solicitud de éste de oficiar al Juzgado Segundo Civil del Circuito de Pasto para que enviara el proceso ordinario laboral, por considerarlo innecesario para la decisión que pudiera tomarse.

## 2. Contestación de la Demanda

### 2.1. Tribunal Superior de Pasto -Sala de Decisión Laboral-

El Presidente de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pasto contestó la demanda mediante escrito que allegó por fax el 30 de junio de 2005 a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En su comunicación, el H. Magistrado solicita se deniegue la tutela por improcedente pues, según afirma, la Corte Constitucional tiene sentada la premisa según la cual la acción de tutela es improcedente por el respeto al principio de la cosa juzgada que garantiza la seguridad jurídica, desde la sentencia C-543 de 1992, tal como la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia lo ha manifestado de manera reiterada.

Sostuvo que la inconformidad con una providencia judicial no es argumento válido para intentar una acción de tutela y menos disculpa para no cumplirla, pues la tutela no fue creada para “promover nuevas soluciones a los pleitos perdidos, ni para revivir o remover situaciones jurídicas amparadas con la fuerza de la cosa juzgada contenida en una providencia judicial en firme” ni para subsanar deficiencias en la defensa dentro del proceso en el que se dictaron las providencias cuestionadas. -negrilla original-

Por lo tanto, concluyó que “las sentencias protestadas son inatacables” mediante la acción de tutela, porque se atenta contra los principios de cosa juzgada y de independencia funcional de los jueces, pues el juez de tutela no puede inmiscuirse en el trámite de un proceso judicial en curso, “adoptando decisiones paralelas a las que cumple, en ejercicio de su función, quien lo conduce, ya que tal posibilidad está excluida de plano en los conceptos de autonomía e independencia funcionales (artículos 228 y 230 de la Carta”. -negrilla original-

## 2.2. Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Pasto contestó la demanda, mediante escrito que allegó vía fax el 7 de julio de 2005, y se opuso a las pretensiones de la demanda, con fundamento en la siguientes consideraciones.

Indica que el fallo que profirió, el 18 de febrero de 2005, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el demandante, responde a los principios de la buena fe y de la sana crítica (C.P., Art. 121), razón suficiente para “ratificar plenamente las argumentaciones esgrimidas en dichas providencias (SIC), como fundamento replicatorio de las pretensiones que el actor plantea en la demanda de tutela”, más aun cuando fue ratificado por el Tribunal Superior de Pasto en su Sala de Decisión Laboral.

De otra parte, indica que de conformidad con la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, la acción de tutela procede contra providencias judiciales de manera excepcional, cuando se desconocen los derechos de defensa y debido proceso, como resultado de un capricho arbitrario del juzgador y que se denomina vía de hecho. Al respecto, cita las sentencias T-898 y T-751, ambas de 1999.

En cuanto al caso concreto, indica que haber accedido a las pretensiones de la demanda sí

hubiera sido constitutivo de una vía de hecho pues se le estaría dando valor probatorio a un documento (la convención colectiva de trabajo) que no está acreditado de conformidad con las normas que rigen para la materia, a saber, los artículos 467, 477 y 478 del Código Sustantivo de Trabajo. Esto, con fundamento en la sentencia del 4 de diciembre de 2003 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que trae en cita.

En efecto, considera que las pruebas aportadas por el demandante dentro del proceso ordinario laboral son deficientes y la falencia de ellas le es atribuible únicamente a él, quien tenía el deber de respetar el principio de la lealtad procesal y no lo hizo, para luego alegar en su favor su propio error, contrariando el principio conocido como “*nemo auditur propiam turpitudinem allegaris*”.

Para finalizar, concluye que su decisión se ventiló en el proceso laboral, adecuada a los parámetros legales propios del procedimiento, con la observancia de los principios constitucionales que delegan la autonomía interpretativa en cabeza del juez de conocimiento, razón por la cual solicita “disipar de forma negativa” las pretensiones al accionante.

El Juzgado remitió copia de la demanda y de la contestación de la demanda dentro del proceso laboral que promovió el actor de esta tutela.

### 2.3. Gobernación de Nariño

El señor Gobernador del Departamento de Nariño envió por fax, el 5 de julio de 2005, un escrito en el cual señala que las pretensiones de la demanda laboral fueron despachadas de manera desfavorable al demandante por las razones expuestas en los respectivos fallos, sin que se haya violado derecho fundamental alguno a aquel. Su afirmación la fundamenta en las siguientes razones.

Advierte que el artículo 4691 del Código Laboral establece las solemnidades para la formación de la convención colectiva, de manera que si no se cumple con ellas, las pretensiones se despachan desfavorablemente, como sucedió en el caso en estudio en cuanto a las convenciones colectivas de los años 1991 a 1994, que carecen de la atestación acerca de la fecha en que se llevó a cabo su depósito, por lo tanto, carecen de mérito probatorio, pues los ejemplares que las contienen no fueron depositados ante la autoridad

competente dentro del término legal para hacerlo, sin que sea posible convalidar este error con lo dispuesto en la cláusula décimo sexta de la convención colectiva de trabajo vigente para los años 1995 y 1996, pues las partes no pueden convenir en forma arbitraria situaciones contrarias a las normas laborales que son de orden público. Por lo tanto, las sentencias cuestionadas deben “sostenerse”.

De otra parte, informa que la Empresa Licorera de Nariño es una persona jurídica totalmente independiente del Departamento de Nariño, por lo que sus empleados y trabajadores no tienen ninguna relación jurídica con éste y las convenciones colectivas de trabajo que la empresa pudo haber suscrito con los empleados no obligan al Departamento ni le son oponibles a él.

Además, indica que desde la expedición de la Ley 100 de 1993, y al entrar en vigencia para los entes territoriales a partir de junio de 1995, se establecieron dos regímenes pensionales y que para el reconocimiento de pensiones de jubilación el Fondo de Pensiones de Nariño debe someterse a sus lineamientos, de manera que si las convenciones se pactan en condiciones diferentes “deberían contar con los recursos respectivos para su garantía”.

Sostiene que a partir de junio de 1995 los trabajadores debieron trasladarse a cualquiera de los regímenes. Como el señor Bolaños se afilió al Seguro Social debía someterse a las normas de la Ley 100 de 1993 para el régimen solidario de prima media con prestación definida, pero no cumplía con los requisitos mínimos establecidos en la citada ley para acceder a una pensión de jubilación.

Adicionalmente, manifiesta que la Secretaría de Hacienda del Departamento - Fondo Territorial de Pensiones de Nariño “no era ni es la competente para conocer del trámite de una pensión de jubilación de carácter convencional, ya que dicho reconocimiento sólo sería competencia de las entidades que suscriben las convenciones colectivas”.

A su escrito, el señor Gobernador anexa copia de su acta de posesión en el cargo de Gobernador del Departamento de Nariño y copia de la credencial de elección expedida por la Registraduría Nacional del Estado Civil. (Fls. 22 a 24, cuaderno No. 2)

#### 2.4. Empresa Licorera de Nariño en liquidación

El Gerente Liquidador de esta empresa envía un escrito al a quo, el 7 de julio de 2005, advirtiéndole que aunque recibió el telegrama de notificación no recibió el traslado de la demanda para poder ejercer efectivamente su derecho de defensa, con el fin de solicitar, en todo caso, que se deniegue la tutela impetrada, pues considera que no hay fundamento fáctico ni jurídico para concederla, por las siguientes razones.

Advierte que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha conocido sobre acciones fundadas en los mismos supuestos fácticos y jurídicos sin que hayan prosperado, como espera que suceda en el caso en estudio.

A su juicio, los fallos cuestionados se ajustaron a las normas sustanciales y procedimentales que la ley laboral exige y le dieron un amplio debate a las consideraciones esbozadas en sus considerandos, por lo que se prevé que se ajustan a los lineamientos legales vigentes sin incurrir en vía de hecho que “ocasiona su rompimiento mediante la acción constitucional de tutela”.

Por otro lado, sostiene que la Empresa que representa, a menos de tres años de su proceso liquidatorio, ha pagado el ochenta por ciento (80%) de los derechos laborales del accionante y se prevé que pueda pagar la totalidad de los mismos, “lo que genera que no se ha desconocido ningún derecho que pueda pretender nuevamente mediante la vía constitucional”.

Para finalizar, manifiesta que la Corte Suprema de Justicia conoce la línea jurisprudencial “desarrollada por las altas Cortes respecto de la acción de tutela por vía de hecho” y que no ha existido desconocimiento de los derechos fundamentales del demandante por parte de los jueces que conocieron del proceso ordinario laboral, al contrario, han evidenciado falencias de forma en las convenciones colectivas en las que se sustentaron las solicitudes del actor, por lo que no hay protuberante desconocimiento de la ley para poder admitir que hay vía de hecho en los fallos proferidos dentro del caso concreto.

### 3. Sentencia objeto de revisión

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante providencia del doce (12) de julio de 2005, denegó la tutela invocada al estimar que, de conformidad con lo dispuesto en la sentencia C-543 de 1992 de la Corte Constitucional y en lo que ha sostenido

esa Sala desde la sentencia de marzo 2 de 1998, radicación 3103, “no puede esta Sala de la Corte inmiscuirse en el trámite de un proceso que revistió todas las formalidades de su rango, para dejar sin efecto la decisión cuestionada, máxime cuando, si nada se dijo en ella sobre la excepción de inconstitucionalidad propuesta por el demandante, como lo sostiene, debió solicitar su adición dentro de la oportunidad legal, para que se diera aplicación al principio de la congruencia consagrado en el artículo 305 del C.P.C., en armonía con el artículo 309 ibídem, aplicables por analogía en materia laboral según lo dispuesto en el artículo 145 del C.P.L. y de la S.S. (SIC), que impone al fallador la obligación de pronunciarse sobre todos y cada uno de los extremos de la litis”.

De manera que, a su juicio, no se han vulnerado los derechos fundamentales del actor en la actuación “infundadamente censurada” por él, mediante la acción de tutela, que no es una tercera instancia a la que puedan acudir los administrados con el fin de obtener una solución a sus conflictos de mero rango legal o para debatir tesis jurídicas y probatorias sobre un asunto que en su momento fue sujeto a los ritos propios, para el caso concreto del proceso ordinario laboral, la prueba de la convención colectiva de trabajo.

## II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

### 1. Competencia

Esta Sala es competente para revisar las providencias de tutela reseñadas, con base en la Constitución Política (arts. 86 y 241-9), en concordancia con el Decreto 2591 de 1991 (arts. 33 al 36) y en cumplimiento del Auto del veintiséis (26) de agosto del año 2005, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Ocho de esta Corporación.

### 2. Materia sometida a revisión

La Sala debe resolver en el presente asunto si el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto y la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pasto incurrieron en vía de hecho, al proferir las sentencias del 18 de febrero y del 20 de mayo de 2005, respectivamente, dentro del proceso ordinario laboral que promovió el actor en contra de la Empresa Licorera de Nariño y del Departamento de Nariño, mediante las cuales se negaron las pretensiones de la demanda.

### 3. Jurisprudencia constitucional sobre la procedencia de la tutela con respecto a providencias judiciales que configuren vía de hecho

En la sentencia C-543 de 1992,2 citada como precedente aplicable al presente caso por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional declaró inexecutable los artículos 11 y 12 del Decreto 2591 de 1991, normas que regulaban el ejercicio de la acción de tutela contra sentencias judiciales, por considerar que desconocían las reglas de competencia fijadas por la Constitución Política y afectaban el principio de seguridad jurídica.

Sin embargo, contrario a lo que afirma la Sala de Casación Laboral, esa decisión de la Corte Constitucional previó casos en los cuales, de manera excepcional, la acción de tutela es procedente contra actuaciones que aunque en apariencia estuvieran revestidas de formas jurídicas, en realidad implicaran una vía de hecho. Esto dijo la Corte, en la sentencia C-543 de 1992:

“(…) 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 éstas 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.”

Con fundamento en esa decisión, las distintas Salas de Revisión de la Corte Constitucional, atendiendo a la fuerza vinculante de los fallos de constitucionalidad erga omnes, han aplicado en casos concretos el precedente citado, así como lo ha hecho la Sala Plena en varias sentencias de unificación, como en la sentencia SU-1184 de 20013 en la que se dijo lo siguiente:

“La Corte Constitucional ha construido una nutrida línea de precedentes en materia de tutela

contra providencias judiciales, bajo las condiciones particulares de lo que se ha denominado la vía de hecho. No es de interés para este proceso en particular hacer un recuento de dicha línea de precedentes. Baste considerar que sus elementos básicos fueron fijados en la sentencia T-231 de 19944, en la que se señaló que existe vía de hecho cuando se observan algunos de los cuatro defectos: sustantivo, orgánico, fáctico y procedimental.”

Esta Corporación ha determinado, así mismo, que “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 constitucionales de la persona”<sup>5</sup>, por lo cual sus actuaciones, manifiestamente contrarias a la Constitución y a la Ley, no son providencias judiciales sino en apariencia. En realidad son vías de hecho, frente a las cuales procede la tutela, siempre y cuando se cumplan los otros requisitos procesales señalados por la Constitución, a saber, que se esté vulnerando o amenazando un derecho fundamental y que la persona no cuente con otro medio de defensa judicial adecuado. Así, al respecto ha dicho esta Corporación:

“No es la apariencia de una decisión, sino su contenido, lo que amerita la intangibilidad constitucionalmente conferida a la autonomía funcional del juez. Hay que distinguir entre providencias judiciales y las vías de hecho. Las primeras son invulnerables a la acción de tutela en cuanto corresponden al ejercicio autónomo de la decisión judicial y respecto de las cuales existen, dentro del respectivo proceso, los medios de defensa judiciales establecidos por el ordenamiento jurídico. Las segundas son apariencias de providencias judiciales que vulneran los derechos básicos de las personas. De suerte que la violación de la Constitución Política por parte de la autoridad judicial puede ser atacada mediante la acción de tutela, siempre y cuando se cumplan los presupuestos contemplados en el artículo 86 de la Carta y no exista otro medio de defensa judicial para la adecuada protección del derecho fundamental lesionado.<sup>6</sup> ”

Estas vías de hecho judiciales son impugnables por la vía de la tutela por cuanto, en general, vulneran el debido proceso que se aplica a todas las actuaciones judiciales (C.P., Art. 29) y es desarrollo del derecho de toda persona natural o jurídica para acceder a la administración de justicia (C.P., Art. 229), incluyendo la oportunidad de recibir tratamiento justo por parte de los jueces y magistrados, lo cual implica la prevalencia del derecho sustancial (C.P., Art. 228) y la oportunidad de defenderse, es decir, que la justicia valore las pruebas y los razonamientos pertinentes. Así, la Corte ha dicho que “la vía de hecho judicial, en la forma y

en el fondo, equivale a la más patente violación del derecho a la jurisdicción”<sup>7</sup>.

No obstante lo anterior, las vías de hecho no siempre dan lugar a la acción de tutela, pues la jurisprudencia de la Corte ha venido identificando diferentes situaciones genéricas de violación de la Constitución, que en conjunto con la existencia de una violación de un derecho fundamental<sup>8</sup>, se constituyen como condiciones de procedibilidad<sup>9</sup> de la tutela contra decisiones judiciales. Estas situaciones se presentan cuando se configura:

i.) un defecto sustantivo, es decir, que la decisión controvertida se funda en una norma indiscutiblemente inaplicable;

ii) un defecto fáctico<sup>10</sup>, en virtud del cual se presentan graves problemas relacionados con el soporte probatorio de los procesos ya sea por omisión en la práctica o el decreto de pruebas, la indebida valoración de las mismas por juicio contraevidente o porque la prueba es nula de pleno derecho, con lo cual es indudable que el juez carece de sustento probatorio suficiente para proceder a aplicar el supuesto legal en el que sustenta su decisión;

iii.) un defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para hacerlo y

iv.) un defecto procedimental que aparece en aquellos eventos en los que se actuó completamente al margen del procedimiento establecido;<sup>11</sup>

Estos cuatro, fueron los primeros “defectos en la actuación” que se identificaron inicialmente en la jurisprudencia constitucional y que fueron marco de referencia para estudiar la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales cuando configuraran una vía de hecho, ante la ausencia de otro mecanismo de defensa o ante la ineficacia del existente, para la protección de los derechos fundamentales de las personas. Posteriormente, se han ido identificando y adicionando por la jurisprudencia las siguientes situaciones:

v.) un error inducido, que hace referencia a las situaciones en las cuales un funcionario judicial vulnera los derechos fundamentales de la persona, como consecuencia de su inducción en error por una circunstancia estructural del aparato de administración de justicia, denominado por la jurisprudencia como un vía de hecho por consecuencia<sup>12</sup>;

vi.) un decisión inmotivada, que es aquella que se presenta en la providencia judicial con

graves e injustificados problemas en su decisión relativos a la insuficiente sustentación o justificación del fallo<sup>13</sup>;

vii.) un desconocimiento del precedente<sup>14</sup> y

viii.) una violación directa de la Constitución, cuando la decisión se apoya en la interpretación de una disposición en contra de la Constitución, desconociendo el contenido de los derechos fundamentales de alguna de las partes <sup>15</sup> o en los casos en que el juez se abstiene de aplicar la excepción de inconstitucionalidad ante una violación manifiesta de la Constitución, siempre que se presente solicitud expresa de su declaración por alguna de las partes en el proceso<sup>16</sup>.

En la sentencia SU-1185 de 2001, la Sala Plena de la Corte Constitucional se pronunció sobre un caso similar al que ahora se revisa, relativo a la aplicación de la convención colectiva de trabajo para efectos de una pensión, en el caso de un ex trabajador del Banco de la República. Por ser pertinente la jurisprudencia allí plasmada en cuanto a conceptos sobre la convención colectiva, se reiterará ampliamente a continuación.

#### “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 trabajadores<sup>17</sup>. 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” deposito 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 sentencias<sup>18</sup>, 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...

....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..."<sup>19</sup>. 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....".<sup>20</sup>

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 Trabajo<sup>21</sup>, 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”.<sup>22</sup> (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' ...." 23 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..." 24.

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..."25 .

## 5. El caso concreto

El demandante considera que se le han vulnerado sus derechos fundamentales al debido proceso, la igualdad, al mínimo vital, la vida digna y los derechos de las personas de la tercera edad, con las decisiones contrarias a sus pretensiones, adoptadas por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Pasto y por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pasto, dentro del proceso laboral que promovió con el fin de que se ordenara a la Empresa Licorera de Nariño en liquidación y, solidariamente, al Departamento de Nariño -Secretaría de Hacienda Departamental, Fondo Territorial de Pensiones- a reconocerle la pensión de jubilación, con fundamento en las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la referida Empresa y su Sindicato.

A su juicio, la primera instancia del proceso, adelantada por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Pasto, al proferir el referido fallo, no tuvo en cuenta las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la Empresa Licorera de Nariño y su Sindicato, no analizó todas las pruebas ni la excepción de inconstitucionalidad propuesta por su apoderado en el libelo de la demanda. Por su parte, asegura que apelada la anterior decisión, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pasto confirmó la decisión del a quo pero pasando por alto el tema de la excepción de inconstitucionalidad propuesta.

Por lo tanto, instauró la demanda de tutela con el fin de que se revoquen esas sentencias y se resuelva favorablemente su solicitud, ordenando al Fondo Territorial de Pensiones del Departamento de Nariño que profiera el acto administrativo mediante el cual se reconozca y ordene el pago de la pensión de jubilación conforme las convenciones laborales de trabajo porque considera que ellas reúnen los requisitos de ley.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia conoció de la demanda de tutela y la denegó considerando que ésta era improcedente y no podía "inmiscuirse" en el trámite de un proceso que fue adelantado con todas las formalidades propias del mismo, para dejar sin efecto la decisión cuestionada, menos aún cuando, si en ella no se dijo nada sobre la excepción de inconstitucionalidad propuesta, el demandante pudiendo solicitar la adición de la sentencia en la oportunidad legal, no lo hizo, conforme lo dispuesto en los artículos 305 y

309 del C.P.C. aplicables por analogía en materia laboral según lo dispuesto en el artículo 145 del C.P.L. y “de la S.S.” que impone al fallador pronunciarse sobre todos los extremos de la litis. Por lo tanto, concluyó que no se vulneró derecho alguno al demandante.

Ahora bien, los demandados enviaron sendos escritos al juez de tutela defendiendo las decisiones que habían adoptado dentro del proceso ordinario laboral y oponiéndose a las prosperidad de la demanda de tutela, así como también lo hicieron quienes fueron parte de ese proceso.

El Presidente de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pasto solicita se deniegue la tutela por improcedente pues, según afirma, la Corte Constitucional tiene sentada la premisa según la cual la acción de tutela es improcedente por el respeto al principio de la cosa juzgada que garantiza la seguridad jurídica, desde la sentencia C-543 de 1992, tal como la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia lo ha manifestado de manera reiterada.

Además, sostuvo que la inconformidad con una providencia judicial no es argumento válido para intentar una acción de tutela y menos una disculpa para no cumplirla, por lo tanto, concluyó que las sentencias son inatacables mediante la acción de tutela, porque se atenta contra los principios de cosa juzgada y de independencia funcional de los jueces, pues el juez de tutela no puede inmiscuirse en el trámite de un proceso judicial en curso.

Por su parte, el Juez Segundo Laboral del Circuito de Pasto señaló que el fallo que profirió dentro del proceso ordinario laboral promovido por el demandante, responde a los principios de la buena fe y de la sana crítica (C.P., Art. 121), por lo que ratifica sus argumentaciones que, además, fueron ratificadas por el Tribunal Superior de Pasto en su Sala de Decisión Laboral.

También indicó que en el presente asunto no es procedente la tutela contra providencias judiciales, de conformidad con la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, como quiera que no se desconocieron los derechos de defensa y debido proceso del actor.

Además, señaló que haber accedido a las pretensiones de la demanda sí hubiera sido constitutivo de una vía de hecho pues se le estaría dando valor probatorio a un documento (la convención colectiva de trabajo) que no está acreditado de conformidad con las normas

que rigen para la materia, a saber, los artículos 467, 477 y 478 del Código Sustantivo de Trabajo. Y, el demandante aportó pruebas deficientes y la falencia de ellas le es atribuible únicamente a él, quien tenía el deber de respetar el principio de la lealtad procesal y no lo hizo, para luego alegar en su favor su propio error.

Por otra parte, el juez de tutela vinculó oficiosamente a la Empresa Licorera de Nariño en liquidación y al Departamento de Nariño, demandados dentro del proceso ordinario laboral que promovió el actor y cuyos fallos se atacan por esta vía de tutela, para que por tratarse de terceros interesados en las resultas del proceso, se pronunciaran sobre las pretensiones de la demanda.

Cada una de estas entidades explicó las razones por las cuales considera que el demandante no tiene derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación de origen convencional que reclama.

El señor Gobernador del Departamento de Nariño señaló que las pretensiones de la demanda laboral fueron despachadas desfavorablemente al demandante por las razones expuestas en los respectivos fallos, sin que se haya violado derecho fundamental alguno a aquel.

Se refirió al artículo 46926 del Código Laboral que establece las solemnidades para la formación de la convención colectiva, de manera que si no se cumple con ellas, las pretensiones se despachan desfavorablemente, como sucedió en el caso en estudio en cuanto a las convenciones colectivas de los años 1991 a 1994, que carecen de la atestación acerca de la fecha en que se llevó a cabo su depósito, por lo tanto, carecen de mérito probatorio, pues los ejemplares que las contienen no fueron depositados ante la autoridad competente dentro del término legal para hacerlo, sin que sea posible convalidar este error con lo dispuesto en la cláusula décimo sexta de la convención colectiva de trabajo vigente para los años 1995 y 1996, pues las partes no pueden convenir en forma arbitraria situaciones contrarias a las normas laborales que son de orden público.

De otra parte, informó que la Empresa Licorera de Nariño es una persona jurídica totalmente independiente del Departamento de Nariño, por lo que sus empleados y trabajadores no tienen ninguna relación jurídica con éste y las convenciones colectivas de trabajo que la empresa pudo haber suscrito con los empleados no obligan al Departamento ni le son oponibles a él.

No obstante lo anterior, se detuvo para explicar que desde la expedición de la Ley 100 de 1993 se establecieron dos regímenes pensionales y para el reconocimiento de pensiones de jubilación el Fondo de Pensiones de Nariño debe someterse a sus lineamientos, de manera que si las convenciones se pactan en condiciones diferentes “deberían contar con los recursos respectivos para su garantía”. Es así como, sostuvo, a partir de junio de 1995 los trabajadores debieron trasladarse a cualquiera de los regímenes. Como el señor Bolaños se afilió al Seguro Social debía someterse a las normas de la Ley 100 de 1993 para el régimen solidario de prima media con prestación definida, pero no cumplía con los requisitos mínimos establecidos en la citada ley para acceder a una pensión de jubilación.

Además, la Secretaría de Hacienda del Departamento – Fondo Territorial de Pensiones de Nariño no es ni fue competente para conocer del trámite de una pensión de jubilación de carácter convencional, ya que dicho reconocimiento sólo sería competencia de las entidades que suscriben las convenciones colectivas.

El Gerente Liquidador de la Empresa Licorera de Cundinamarca advirtió que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha conocido sobre acciones fundadas en los mismos supuestos fácticos y jurídicos sin que hayan prosperado, como espera que suceda en el caso en estudio pues, para el caso concreto, los fallos cuestionados se ajustaron a las normas sustanciales y procedimentales que la ley laboral exige y le dieron un amplio debate a las consideraciones esbozadas en sus considerandos, sin incurrir en vía de hecho.

Por otro lado, señaló que la Empresa, a menos de tres años de su proceso liquidatorio, ha pagado el ochenta por ciento (80%) de los derechos laborales del accionante y se prevé que pueda pagar la totalidad de los mismos, “lo que genera que no se ha desconocido ningún derecho que pueda pretender nuevamente mediante la vía constitucional”.

Para finalizar, afirmó que no ha existido desconocimiento de los derechos fundamentales del demandante por parte de los jueces que conocieron del proceso ordinario laboral, al contrario, ellos han evidenciado falencias de forma en las convenciones colectivas en las que se sustentaron las solicitudes del actor, por lo que no hay protuberante desconocimiento de la ley para poder admitir que hay vía de hecho en los fallos proferidos dentro del caso concreto.

El demandante fundamentó sus pretensiones, en la demanda laboral, en la última

convención colectiva vigente para el momento en que fue desvinculado de la Empresa, es decir, la convención colectiva de trabajo del año 1998 que en su “punto segundo” señala que las normas pactadas con anterioridad a esa convención se entienden incorporadas a ésta con todos los efectos legales. Sin embargo, las convenciones colectivas de trabajo a las que se remite el actor, cuyas copias anexó al proceso laboral, carecen de la atestación acerca la fecha en que fueron denunciadas ante la autoridad competente, por lo que no pueden ser fuente de obligaciones de derecho, conforme lo dispuesto en el artículo 469 del C.S.T., pues la ausencia del cumplimiento de ese requisito afecta la validez de las convenciones y, en consecuencia, los “beneficios” que de ellas se desprenden y que el actor pretendía se le aplicaran para el reconocimiento de la pensión de jubilación no son válidos, al carecer de las formalidades que exigen las normas laborales para su aplicación.

En esas condiciones, la Sala pasa a verificar, de conformidad con la jurisprudencia antes citada, si efectivamente los demandados pudieron incurrir en una vía de hecho, con la expedición de sus fallos dentro del proceso laboral promovido por el actor, como pasa a verse:

Para la Sala los demandados no incurrieron en sus fallos en defecto sustantivo, pues las normas que rigieron el proceso promovido fueron las propias de uno de naturaleza laboral; ni en un defecto fáctico, pues las decisiones se fundaron en el análisis de las pruebas aportadas por las partes y les dieron la debida valoración; tampoco en un defecto orgánico, pues los funcionarios judiciales que profirieron las providencias impugnadas tenían la competencia para hacerlo y tampoco en un defecto procedimental pues durante el desarrollo del proceso se actuó conforme el procedimiento establecido.

No se presentó un error inducido, ni las decisiones fueron inmotivadas, al contrario, estuvieron suficientemente sustentadas. Tampoco hubo desconocimiento de precedente y en cuanto a la violación directa de la Constitución, cuando la decisión se apoya en la interpretación de una disposición en contra de la Constitución, es claro que las decisiones no han desconocido el contenido de los derechos fundamentales del actor o los jueces no se abstuvieron de aplicar la excepción de inconstitucionalidad ante una violación manifiesta de la Constitución, pues, de un lado, ella no se da y, de otro, no hubo solicitud expresa de su declaración por parte del actor en el libelo de la demanda, como lo afirma en el proceso de tutela, aunque su apoderado sí hizo una referencia, en la impugnación del fallo del Juzgado, a la excepción de

inconstitucionalidad como una manera para sustentar las decisiones ante la primacía del derecho sustancial sobre el procedimental.

Como se aprecia, es claro que en las decisiones de los jueces accionados no se incurrió en vía de hecho que evidencie la vulneración de los derechos fundamentales del demandante y que amerite la protección por vía de tutela, pues como también lo sostuvo el juez de tutela, si el demandante estaba en desacuerdo con la falta de pronunciamiento sobre la excepción de inconstitucionalidad, de la cual, se repite, no se solicitó su declaración por el actor o su apoderado en el libelo de la demanda, pudo haber solicitado la adición de la sentencia, en la oportunidad legal, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 305 y 309 del C.P.C. aplicables por analogía en materia laboral según lo dispuesto en el artículo 145 del C.P.L.

En consecuencia, se confirmará el fallo de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no sin antes advertir que, contrario a los sostenido por ella reiteradamente en su condición de juez de tutela, este mecanismo sí es procedente contra las providencias judiciales cuando ellas configuren una vía de hecho, como se explicó anteriormente en esta sentencia.

### III. DECISION

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

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR pero por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el doce (12) de julio de 2005, dentro de la acción de tutela promovida por el señor Bernardo Bolívar Bolaños Bedoya contra el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Pasto y la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pasto.

SEGUNDO.- Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado Ponente

JAIME ARAUJO RENTERIA

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Magistrada

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Artículo 469 “FORMA. 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 (SIC) Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los 15 días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de estos requisitos la convención no produce ningún efecto”:

2 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

3 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

4 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

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

6 Sentencia T-368 de 1993, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

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

8 Sentencia T-441 de 2003, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

- 9 Al respecto, consultar entre otras las Sentencias T-441 y T-461 de 2003.
- 10 Consultar la Sentencias T-231 de 1994 y T-08 de 1998, entre otras.
- 11 Sentencia T-086 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
- 12 Consultar, entre otras, la Sentencia SU-014 de 2001, M.P. Martha SÁCHICA Méndez.
- 13 Consultar la Sentencia T-114 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.
- 14 Consultar las Sentencias SU-640 de 1998 y SU-168 de 1999, entre otras.
- 15 Consultar al respecto las Sentencias SU-1184 de 2001, T-1625 de 2000 y T-1031 de 2001.
- 16 Consultar la Sentencia T-522 de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
- 17 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...".
- 18 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.
- 19 MARC. Jorge Enrique. Las concepciones contractuales y normativas del convenio colectivo de trabajo. En: Derecho colectivo laboral. Ediciones Depalma. Buenos Aires. Pág. 112.
- 20 Ibid. Páginas. 113 y 114.
- 21 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.
- 22 Sentencia C-009/94, M.P. Antonio Barrera Carbonell
- 23 C.S.J. Sala de Casación Laboral. Sección Segunda. Radicación 5491. 23 de julio de 1.993

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

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

26 Artículo 469 “FORMA. 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 (SIC) Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los 15 días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de estos requisitos la convención no produce ningún efecto”: