

**LOS DERECHOS ADQUIRIDOS CONVENCIONALMENTE ANTES DE LA
ENTRADA EN VIGENCIA DEL ACTO LEGISLATIVO No 01 DEL 2005. CASO
CENTROAGUAS S.A. E.S.P.**

**SANTIAGO SERPA PARRA
OLGA LUCIA PEÑA**

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y HUMANISTICAS
PROGRAMA DE DERECHO
2015**

**LOS DERECHOS ADQUIRIDOS CONVENCIONALMENTE ANTES DE LA
ENTRADA EN VIGENCIA DEL ACTO LEGISLATIVO No 01 DEL 2005. CASO
CENTROAGUAS S.A. E.S.P.**

**SANTIAGO SERPA PARRA
OLGA LUCIA PEÑA**

MONOGRAFIA DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO

**Dr. JUAN CARLOS RICARDO LADINO
DIRECTOR DE TRABAJO**

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y HUMANISTICAS
PROGRAMA DE DERECHO**

2015

Nota de aceptación

Firma del presidente

Firma del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Tuluá, Noviembre de 2015

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

Debo reconocer que no ha sido fácil cursar esta etapa de formación en mi vida, pero con el optimismo de salir adelante he visualizado mi camino a través de todos estos años de fundamentos adquiridos a lo largo de esta carrera no ha sido fácil dividir las horas que el día me ofrece para cumplir con todas las actividades programadas y por eso hoy quiero dedicar este gran logro a esa persona que Dios ha puesto en mi camino, Esperanza González Pérez, quien ha depositado toda su confianza y credibilidad en mis esfuerzos. Así mismo, me ha impulsado para continuar caminando por la senda de la vida.

A mi familia, que también se ha sacrificado por no estar todo el tiempo conmigo y de la cual siento gran apoyo fraternal para continuar con mis propósitos, porque sin su apoyo no hubiera sido posible el logro de este triunfo pues son el motor que impulsa el corazón, no puedo dejar de mencionar a mis compañeros de trabajo quien han sabido entender, impulsar y apoyar mi propósito de vida, en especial al ingeniero Cesar Polindara por hacer parte de tan grande logro, no puede dejar de nombrar a mis apreciados compañeros Gustavo H, Felipe Cruz y Darío Fontal quienes ahora son mis socios.

Quiero finalizar este escrito con agradecimiento a un ser tan grandioso y misericordioso; Dios, quien me ha brindado la oportunidad de vivir, ha derramado su sabiduría y entendimiento de las cosas terrenales, a mis docentes por compartir todo su conocimiento adquirido a través de su experiencia y aprendizaje.

“PARA TRIUNFAR DEBES SACRIFICAR COSAS IMPORTANTE DE TU VIDA”

Santiago Serpa Parra.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme llegar a este momento.

A las personas que hoy no están físicamente conmigo pero permanecen en mis recuerdos y compartirían con alegría la culminación de este ciclo, especialmente a mi Madre.

A quienes han esperado con ansiedad este proyecto y me han acompañado, me han impulsado y no me han dejado desistir; a quienes han tenido la fe en mí y la paciencia y han aportado su conocimiento. A mis compañeros de trabajo por su constante apoyo, a mis profesores por su legado.

La academia y la experiencia laboral harán de mí una excelente profesional con la misión de ayudar a quien lo necesite.

Olga Lucia Peña.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	7
CAPITULO I	10
1. LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO COMO GENERADORA DE DERECHOS LABORALES.....	10
CAPITULO II	22
2. CAMBIOS LEGISLATIVOS QUE RESTRINGUEN EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ASPECTO PENSIONAL.....	22
CAPITULO III.....	34
3. LA VULNERACION DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS EN EL ACTO LEGISLATIVO No.01 de 2005 EN LA CONVENCION COLECTIVA DE SINDEMPRESAS (sindicato de CENTROAGUAS S.A. E.S.P.).....	34
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFIA	47
BIBLIOGRAFIA DE SENTENCIAS.....	49

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como eje central los Derechos Adquiridos convencionalmente antes de la entrada en vigencia el Acto Legislativo No. 01 de 2005 debido a que una vez realizada la adición al artículo 48 de la constitución política de Colombia y entrada en vigencia el mismo, “no se podrá establecer en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferente a la establecida en las leyes del Sistema General de Pensiones.”¹ Este documento permite dar a conocer las ventajas y desventajas sobre las afectaciones de los derechos adquiridos convencionalmente.

Toda vez que el acto legislativo No.01 de 2005 no puede afectar la vigencia de los pactos colectivos o convenios celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho acto, la constitución política de Colombia no puede ser contraria al derecho a la negociación colectiva, reconocidos en el convenio internacional de la OIT como lo son los convenios 87, 98 y 154 suscrito por Colombia y que hace parte del bloque de constitucionalidad, debido a que suscita un conflicto entre dos norma de rango constitucional creando una antinomia.

Lo que pretende el acto legislativo No.01 de 2005 es homogenizar los requisitos y beneficios pensionales con un único propósito que es el de lograr una mayor equidad en el sistema, acabando con los regímenes de transición, especiales y exceptuados. Pero como siempre las normas dictadas por el honorable congreso de la república de Colombia pretenden disfrazar el futuro de los grandes empresarios de nuestro país y los grandes líderes elegidos democráticamente, es

¹ Parágrafo 2 del acto legislativos No.01 de 2005

decir palabras más palabras menos “un mico” por qué dicho acto no tiene igualdad ante el ser humano o social, llamado estado, debido a que no, son incluidos los regímenes especiales de la fuerza pública y del presidente de la república de Colombia.

Inicialmente nuestros legisladores debieron tener en cuenta todos los sistemas pensionales, dado a que con la entrada en vigencia de dicho acto, solo se pretende es eliminar los privilegios que desbordan las finanzas del sistema pensional y de la seguridad social y así hacer un país sostenible financieramente en materia de pensión haciendo efectivos los principios de equidad, igualdad material, seguridad jurídica y coherencia del sistema jurídico.

En este orden de ideas, la presente investigación se desarrollara en el sentido de analizar si puede el acto legislativo No. 01 de 2005 abolir los derechos laborales de los trabajadores adquiridos convencionalmente, mediante negociación colectiva de trabajo entre **CENTROAGUAS S.A. E.S.P., Y SINDEMPRESAS**. Así pues, para el desarrollo de esta investigación, esta se estructura en tres Capítulos, el Primer Capítulo denominado. LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO COMO GENERADORA DE DERECHOS LABORALES. En este capítulo se abordará la historia de los sindicatos y las convenciones colectivas de trabajo, normas internacionales sobre negociación colectiva y los objetivos de la mismas, igualmente la convención colectiva de SINDEMPRESAS (Sindicato de CentroAguas S.A. E.S.P.) en aspecto de jubilación.

En el CAPITULO II titulado CAMBIOS LEGISLATIVOS QUE RESTRINGUEN LOS DERECHOS A LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ASPECTO PENSIONAL, se realizará un análisis respecto al acto legislativo No. 01 de 2005 que restringió la convención colectiva de trabajo en aspecto pensional a la luz de la sentencia SU-555-14. y finalmente, en el CAPITULO III el cual se titula: LA VULNERACIÓN DE

LOS DERECHOS ADQUIRIDOS EN EL ACTO LEGISLATIVO No.01 de 2005 EN LA CONVENCION COLECTIVA DE SINDEMPRESAS (Sindicato de Centroaguas S.A. E.S.P.), se abordará que son los derechos adquiridos, meras expectativas, expectativas legítimas y se analizará los casos reales de vulneración de derechos convencionales de trabajadores afiliados al sindicato (SINDEMPRESAS) por el acto legislativo No. 01 de 2005.

CAPITULO I

1. LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO COMO GENERADORA DE DERECHOS LABORALES.

Desde el año de 1970, con la revolución industrial y la formación de la primera y más numerosa clase obrera. La revolución industrial sustituyó de manera definitiva los talleres artesanales y el trabajo a domicilio por las manufacturas, luego vinieron las grandes fábricas, es de allí donde surgen básicamente el principio del derecho laboral: debido a que empezó a existir, el capital y el trabajo, es decir el empleador y el trabajador, la empresa y el sindicato.

Para ese entonces el gobierno no debía intervenir en el libre juego de la oferta y la demanda del mercado, el liberalismo era lo que predominaba para dicha época, no existía jornada mínima legal, ni mucho menos las prestaciones sociales por lo tanto, no se devengaba una seguridad social, así mismo, la sociedad o la clase empresarial parra la época y la misma clase obrera se encargaba de discriminar laboralmente a las mujeres y a los niños, claro está que también los obreros de la época no tenían derecho a asociarse libremente, ni a negociar con el empleador el salario y muchos menos a realizar manifestaciones o promover algún tipo de huelga, ya que si lo hacía era castigado con penas o hasta la misma muerte.

Más adelante los mismos trabajadores de las grandes fábricas desencadenaron una serie de luchas obreras, que generarían una gran rebelión, iniciaron robos en la misma fábrica, luego provocaron incendio en las mismas fábricas, sobre todo de

la maquinaria, la rebeliones espontanea que más adelante se llamarían organización de uniones (Trade-unions)²

Una vez derrotado, los trabajadores tomaron una decisión más realista más acorde al estilo de vida que llevaba, es decir formaron la Asociación General de los Mecánicos Constructores quienes lucharon por la “cláusula de exclusión”³ es una de las expresiones más clara sobre el interés general ya que este prima sobre el individual.

Ya para el año de 1871 se consagro legalmente el derecho de sindicalización quien fue evolucionando a través de las importantes conquistas laborales, después de esto se viene la primera guerra mundial y la revolución francesa, la cual impacta notablemente al movimiento obrero inglés, lo cual provoca una realineamiento sobre estos hechos, pues para el año de 1926 se organiza una huelga general, pero fracasa en el intento y se da inicio a una etapa de colaboración que dura hasta el año de 1931, luego inicia la segunda guerra mundial donde el gobierno inglés expide el famoso plan beveridge⁴ luego de esto el liberalismo lidero sobre muchos años apoyándose en el movimiento sindical y respetando las empresas estatales.

² Nace el año de 1834 donde se conforma la Gran Confederación de Trabajadores Ingleses es ahí donde se convoca la huelga general para el primero de marzo del mismo año, pero este movimiento fracasa y el precio que se paga es la disolución del movimiento sindical en el año de 1835.

³ Fue una figura del derecho laboral Mexicano, en la que le permite a los sindicatos pactar sobre los contratos colectivos de trabajos, la cual le permite solicitarle al patrono que lo deje libre al trabajador terminaría con las organizaciones sindicales y la contratación colectiva, es decir para poder ingresar a laborar el empleado debía sindicalizarse y si se retira de este mismo el empleador lo retiraba de la compañía.

⁴ Es el primer documento que se conoce sobre la seguridad social, donde se hace un examen de la situación socioeconómico del país, así mismo, este informe destaca las dos principales característica de la legislación británica: la insuficiencia y la complejidad.

Una época donde se midieron las fuerzas entre el gobierno y los trabajadores fue en la huelga de los mineros para el año de 1985 que fue derrotada, abriendo camino a los programas de conservadores, así mismo, existieron otros procesos que aportaron ideas como lo es la revolución francesa (1789) de esta revolución surgieron una serie de libertades democrática como lo son: de reuniones, expresión, de conciencia, y otras ideas parlamentaria.

Con el pasar de los años muchos líderes fueron alimentado ese movimiento obrero, unos con ideas acertadas y otros con algunas diferencias sociales pero siempre con un único objetivo, el de lograr una república igualitaria, es decir se debía suprimir la propiedad privada, como bien se sabe durante los dos primeros tercios del siglo XIX los sindicatos y las huelgas eran ilegales, se tenía prohibido que los trabajadores se reunieran con el fin de nombrar un presidente o secretario que recopilaría información y fuera capaz de tomar decisiones con el fin de regular sus intereses, ya que los trabajadores no tenían la posibilidad de negarse a trabajar o negociar un precio justo por su labor prestada.

Un proceso histórico que no se puede quedar por fuera de esta contexto es el de estado unidos y sus movimientos sindicales, pues después de la segunda guerra mundial este país es modelo a seguir a nivel mundial, también como lo son Inglaterra, Alemania, Francia, dado que presentaron condiciones laborales gravosas y conflictos laborales, para la época existían unas condiciones de trabajo aterradoras, debido a que los trabajadores debían laborar 59 horas semanales y la recompensa era muy baja en dinero.

Luego de que surgieran las organizaciones sindicales cabe destacar la huelga de los ferrocarriles en 1877 “la huelga por la jornada de ocho horas de trabajo en 1886 que en chicao dieron origen a sangrientos conflictos que terminaron con la

ejecución de los más importante dirigentes sindicales, casi todos ellos inmigrantes (como parte de este proceso, 1886 los sindicatos gremiales se organizaron en la federación estadounidense del trabajo, AFL); la huelga de las acerías Homestead, en 1892 y la huelga pulman de 1894 posteriormente se hace un esfuerzo por agrupar el sindicalismo de industria en la organización de trabajadores industriales del mundo (IWW) en 1905 más tarde se crea la CIO (Central Internacional Obrera) después se agrupan la AFL y la CIO y conforman la confederación internacional de organizaciones sindicales libres (CIOSL)⁵

Ahora bien, en Colombia el derecho del trabajo se ajusta a mediados del siglo XX es como un entendimiento a los momentos de la fase de los antecedentes internacionales, es decir para el siglo XIX en Europa el movimiento obrero y sindical en Europa occidental estaba dando pasos agigantados en su desarrollo (1880-1930) y en nuestro país apenas se estaba desarrollando la idea.

Con la constitución de 1886 nace la solución de algunos conflictos como lo es la centralización administrativa y la descentralización administrativa, los problemas de las guerras civiles, dando confrontación a un mercado interno, es ahí donde surge las primeras empresas, planes de obra pública, construcciones de vías y plantaciones agrícolas, actividades petrolera y algo de resaltar fue que las nóminas oficiales fueron aumentadas todo eso ocurre a mediados del siglo (1886-1930) esa eran como las base para el desarrollo capitalista moderno, periodo que había afrontado la guerra de los mil días, la perdida de Panamá y la influencia de la revolución rusa, grandes depresiones como lo fue la economía mundial de 1929 e importantes conflicto laborales.

⁵ EDGAR OSPINA DUQUE. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Ediciones Jurídicas GUSTAVO IBAÑEZ Ltda. Segunda edición. Bogotá D.C. 2005. Pág. 36

Entre los años de 1920 y 1930 fueron apareciendo los primeros sindicatos que era el de los artesanos, el sindicato de los zapateros, panaderos, el de transportadores, ferroviarios o fluviales y el de los esclavos extranjeros, plantación bananera, el petróleo y las minas de oro, aunque en esa época el derecho sindical no era reconocido legalmente, las primeras leyes laborales que se expidieron, trataban de regular lo relacionado con la huelga y con la presencia de extranjeros en los conflictos colectivos, la primera ley fue la del 78 de noviembre de 1919 en su artículo primero definida a huelga en los siguientes términos:

Entiéndase por huelga el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresa industriales o agrícolas, abandono convenido o aceptado voluntariamente por un numero tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas y con las condiciones siguientes: 1. Que su objeto sea mejorar las condiciones retributivas del trabajo, tales como jornales o salarios, horas de trabajo, condiciones higiénicas, etc., o sostener las condiciones actuales cuando se trata de desmejorarlas, y 2 que el abandono del trabajo se efectúe y se sostenga en forma pacífica”⁶

Luego nace la ley 21 expedida el 19 de octubre de 1920 en dicha ley reglamentó más detalladamente el ejercicio de la huelga y establece con claridad otras etapas, ya para el año de 1928 se realiza la huelga de banderas todo esto sucede un año ante de la gran depresión mundial, este problema tenía tres grandes protagonistas: la compañía norte americana de bananos el estado y los trabajadores de dicha plantaciones ubicadas cerca de la Ciénaga Magdalena.

Después de haber enfrentado alguna crisis de este país, sobre todo la huelga de banderas, incidieron mucho para movilizar el partido conservador del monopolio y darle paso al partido liberal (1930-1946) se puede decir que en esta vigencia fue donde despegó el desarrollo de la industria, la agricultura y los servicios, así mismo, se produce la configuración del movimiento obrero sindical y un gran

⁶ EDGAR OSPINA DUQUE. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Ediciones Jurídicas GUSTAVO IBAÑEZ Ltda. Segunda edición. Bogotá D.C. 2005. Pág. 48

desarrollo en la legislación laboral, ya para el año de 1936 se dio inicio a la primera organización sindical de tercer grado, la Confederación de Trabajadores de Colombia CTC, y se expide el código procesal y sustantivo del trabajo, los liberales ya con mando en todo el gobierno expiden la ley 83 de 1931 que se ocupa del derecho de asociación sindical, esta ley le reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente⁷ y a defender sus intereses formando sindicatos y asociaciones profesionales, clasificándolos como gremiales e industriales; establece los procedimientos para obtener personería jurídica fijando como mínimo 25 trabajadores para constituirlos.⁸ Así mismo, establecer los estatutos, facultades y elegir la asamblea y los suplentes de la organización, esto con el fin de cumplir con todos los requisitos de ley y poder constituirlo válidamente, es de aclarar que dentro de dichas facultades la organización tiene derecho a realizar huelgas y celebrar contratos colectivos.

Continuando con la explicación, unos años más adelante mientras nuestro gobierno tenía un enfrentamiento con el gobierno peruano, se expidió el decreto 2350 de 1944 en donde sistematizaron algunos derechos como lo fueron, el contrato individual colectivo, la jornada laboral, el salario y la remuneración de los días de descanso obligatorios y las prestaciones sociales, así mismo, se establecieron tres tipos de sindicatos, de empresa, gremiales y de oficios varios,

⁷ **Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia.** Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

⁸ **ARTICULO 359 del Código Sustantivo del Trabajo.** NUMERO MINIMO DE AFILIADOS. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí.

así mismo, se definieron en ese decreto las convenciones colectivas de trabajo⁹ y como se debía de estructurar el contenido de esta, ya para el año de 1945 se expidió la ley 6, esta ley crea unas bases más sólidas sobre el derecho laboral, así mismo, le ordena al gobierno crear las cajas de previsión social, ya con respecto a los sindicatos les da el beneficios de protección foral para los fundadores del sindicato y sus directivos, es en dicha etapa donde se cierra uno de los más logros generado por el liberalismo y retoma nuevamente el partido conservador las riendas de este país.

Ya el periodo del presidente Mariano Ospina, se le da vida a la ley 90 de 1946 quien trae consigo la creación del Instituto de los Seguros Sociales, esto con el fin de que dicha entidad asumiera todo lo relacionado con la seguridad social, pero por otro lado se constituía la unión de trabajadores de Colombia (UTC) dirigida por los conservadores y la iglesia.

Unos años más adelante, para ser más exactos en el gobierno del Doctor Guillermo León Valencia, donde se afrontaron una serie de conflictos en la parte norte del país, tanto así, que llevo a la expedición del directo 2351 de 1965, donde modifica algunas cosas de las leyes anteriores, como lo son los días de huelga a que tenía derecho, ampliación de los fueros sindicales y protección a los trabajadores durante el conflicto colectivo, luego vino la ley 48 de 1968 quien adopto algunas legislaciones del decreto anteriormente nombrado, ya luego se vivió el periodo de doctor Carlos Lleras Restrepo, donde se crearon algunas series de medidas para los trabajadores oficiales.

⁹ **ARTICULO 467. del Código Sustantivo del Trabajo.** DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores 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.

En el gobierno del Doctor Alfonso López Michelsen, se aprobó la ley 26 y 27 de 1976 donde se aprobaron los convenios 87 y 98 de la OIT que tratan sobre la sindicalización y las negociaciones colectivas, pero no modificaron la Constitución Política de Colombia y el código sustantivo de trabajo y por lo cual expedieron el decreto 1469 de 1978, pero con una gran sorpresa que todos los articulados de ésta norma fueron declarados inexecutable por la corte al resolver una demandas instauradas por los gremios empresariales, entonces para el año de 1990 se creó la ley 50, donde se faculta a los trabajadores y empleados sin autorización alguna a formarse como organización sindical y así mismo, hacer libremente los estatutos de la organización y al mismo tiempo dotándola de personería jurídica a partir del momento de su fundación, teniendo en cuenta los artículos 1,2,3 del convenio 98 y el artículo 3 y 4 del convenio 87.

Para la mitad de la década de los ochenta maduró una grave crisis en el país, el movimiento sindical de este país se reorganizaba en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)¹⁰ en medio de este conflicto y discusión se piensa en una asamblea nacional constituyente, pues de allí donde surge la constitución política de Colombia de 1991 en dicha constitución se reconoce la internacionalización del derecho del trabajo, mediante los artículos 53, 93 y 94 dándole fuerza como norma constitucional, los convenios internacionales del trabajo y ratificados por Colombia hacen parte del ordenamiento jurídico, es decir que tiene prevalencia en el marco constitucional por tratarse de derechos humanos y derechos fundamentales,

¹⁰ La CUT se encargó de unir cerca del 80% de los sindicatos que estaban divididos en Colombia desde 1946.

La CUT trabaja por los derechos laborales, las garantías sindicales, el respeto de los derechos humanos, la equidad en el trabajo y en general, mejores condiciones de vida para los trabajadores colombianos y sus familias. La CUT realizó en 2005 su V Congreso, donde aprobó el ingreso de la Central a la Confederación Sindical Internacional. Desde entonces la Central Unitaria de Trabajadores continúa en su fortalecimiento sindical, con seminarios en cada rincón de Colombia, haciendo presencia y acompañando a los trabajadores colombianos.

Actualmente, la ley ha venido creando una evolución a través del tiempo con respecto a los derechos de los trabajadores, sobreviviendo a las crisis económicas de este país, así como la privatización de las empresas, el continuo desempleo que afronta la nación, todo esto conlleva a debilitar las organizaciones sindicales y ser más flexibles al momento de negociar una convención colectiva de trabajo o realizar una huelga.

Como lo dijimos anteriormente la ley 50 es la norma primogénita que modificó de fondo la legislación laboral, incorporando en ella los convenios 87 y 98 de la OIT con relación a los derechos sindicales, sin embargo como nada puede ser perfecto, esta ley le dio fuerza a los derechos individuales, pero afectando algunos derechos sindicales, eliminando la retroactividad de las cesantías, las acciones de reintegro después de diez años, todo esto llevo a debilitar el ejercicio de asociación, así mismo, a realizar manifestaciones y aun mas, sin la posibilidad de poder negociar la convención colectiva de trabajo, claro está que existe un temor al querer tomar una decisión como empleado y querer formar parte de una organización sindical, bien sea por el lado de persecución por parte del empleador o que al momento de que se le comunique sobre el derecho que adquirió, se tome medidas drástica y este sea despedido sin justa causa por la decisión tomada.

Dos años después de darle vida a la constitución política de Colombia, nace la ley 100 de 1993 y con esta norma nace el Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) abarcando todo lo relacionado con el tema de pensiones, salud, y riesgos profesionales todo esto con el fin de unificar los tres elementos anteriormente nombrados, pero como todo lo que crea el gobierno en ocasiones se realiza sin observar la tendencia que tendrá los años futuros, por lo tanto, se empezó a crear ese conflicto social que suele crearse por los verdaderos ciudadanos, por una mala prestación de los servicios ofrecidos, mientras las grandes comercializadoras

de nuestra país creaban una lucha por conquistar el mercado y generar ingresos a favor de ellos, sin importar la calidad del servicio prestado.

Debo resaltar lo que dice el Doctor Edgar Ospina Duque sobre la negociación colectiva en los aspectos pensionales, en el artículo 11 se dijo que se respetarían los derechos adquiridos, pero al mismo tiempo se sentaron las bases para revisar esas convenciones y armonizarlas con la nueva ley. Además el artículo 283 de la ley 100 de 1993 en su inciso tres dice: “aquellas convenciones que hacia el futuro se llegaren a pactar en condiciones diferentes a las establecidas en la presente ley, deberá contar con los recursos respectivos para su garantía, en la forma que lo acuerden empleadores y trabajadores, para poder llegar a estos acuerdos es necesario que lo acordado esté soportado económico y financieramente. Hoy se han expresado dos posiciones en la jurisprudencia: una dice que la facultad que tiene el empleador de denunciar la convención colectiva no conlleva la de generar conflicto colectivo y no podría pedir que el tribunal se pronunciara sobre aspectos de pensión no denunciados por los sindicatos o los trabajadores, y otra, sostiene todo lo contrario, esto es, que el empleador si puede suscitar conflictos colectivos y por esta vía es muy importante que se desmoronen los régimen especiales acordados en la convenciones colectivas.¹¹

Ya para el mes de mayo de 2005 y como se ha expuesto en párrafo anteriores se creó el acto legislativo 01 de 2005 donde se aprobaban la eliminación de la mesada catorce, suprimir los régimen especiales, pero la fuerzas armadas y el presidente de la república no fueron tocados por dicho acto, así mismo, pone un tope de 25 salarios mínimos legales máximo de las pensiones y de manera especial no se podrá establecer pactos en las convenciones colectiva de trabajo ni

¹¹ EDGAR OSPINA DUQUE. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Ediciones Jurídicas GUSTAVO IBAÑEZ Ltda. Segunda edición. Bogotá D.C. 2005. Pág. 55

laudos y actos jurídicos con beneficios pensionales diferente a los establecidos en la ley.

Que pretende el gobierno con todo esos cambio, generar más empleo, combatir la corrupción y algunos otros problemas existentes sobre el desarrollo de este país, pero como de costumbre, el gobierno de esta nación, cada vez que emite una normatividad pensando que va crear una solución, lo que acrecienta es un problema social, y por lo tanto se ve en la obligación de una norma adicional que suprima la anterior que causo daño, como lo es la ley 797 de 2003, donde aumenta las edades pensionales y como siempre disminuye la mesa pensional.

SIDEMPRESAS sindicato de Centroaguas S.A. E.S.P., se constituyó en el año de 1954 bajo la personería jurídica 1076 del 4 de septiembre del mismo año, a lo largo de toda esta temporada Sidempresas ha luchado por los beneficios de los trabajadores asociados a su organización sindical, pues tanto así que Centroaguas S.A. E.S.P, cuando firmó el contrato de arrendamiento con inversión No. 017 de 2000 con EMTULUA ESP, acogió el sindicato con todos los beneficios de la convención colectiva de trabajo, que para esa época regía. Algunos de esos beneficios siguen siendo rotativos negociación tras negociación, pero hay que resaltar que el beneficio ha sufrido un quebrantamiento por el acto legislativo No. 01 de 005 en lo referente a la jubilación por convención colectiva, ya que dicho acto regula las negociaciones colectivas, poniéndole punto final a las jubilaciones por convención y expone que toda persona que pretenda pensionarse debe ceñirse a la norma generar para poder lograr la pensión de vejez que es la que nos atañe en este caso, aunque este acto legislativo esté demandado ante la Corte Internacional de Derechos Humanos, porque nuestros legisladores colombianos está pasando por alto los convenios 87 y 98 de la OIT firmado en el gobierno del Doctor Alfonso López Michelsen y vinculado a la constitución política de Colombia de 1991.

Para ser más específico dentro de la convención colectiva de trabajo, el artículo que está sufriendo las consecuencias de este acto legislativo es el artículo 44¹². Ubicado en el capítulo VI de la misma convención negociada para el año de 2010 hasta el 2013 y prorrogada por 3 años más sin sufrir ninguna modificación.

12 En virtud de la Sustitución Patronal CENTROAGUAS S.A. ESP, continuará reconociendo a los trabajadores, que tengan derecho a ello, la jubilación especial que tenía pactada EMTULUA ESP con el SINDICATO, bajo idénticos términos y condiciones de la norma convencional que enseguida se transcribe: "Emtuluá (ESP.) a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, jubilará al personal de Trabajadores Oficiales de las Empresas Municipales de Tuluá, con el 75% de su salario una vez cumplan los siguientes requisitos:

- a. 20 años de servicios continuos o discontinuos con EMTULUÁ (ESP.).
- b. 48 años de edad.
- c. Si el trabajador cumple 20 años de servicios continuos o discontinuos en la empresa, pero no tiene la edad requerida de 48 años, Emtuluá (ESP.) pagará una prima del 25% del salario básico en forma mensual hasta que la cumpla.
- d. Que a la fecha del 31 de diciembre de 1995, haya estado vinculado laboralmente a las Empresas Municipales de Tuluá.

Parágrafo:

- a. Este punto será vigente para aquellos trabajadores que a la fecha del 31 de diciembre de 1995, hayan estado vinculados laboralmente a Emtuluá (ESP.)
- b. El personal de trabajadores que se vinculen a partir del 1 de enero de 1996 no gozará de este punto convencional y su jubilación será por las leyes colombianas vigentes.
- c. Las partes acordaron que de acuerdo al concepto **No. AJM – 00226** de diciembre 9 de 1997. Emitido por el departamento Jurídico de la Gobernación del Valle, hacer extensivo el punto 6 a aquellos empleados que se vincularon antes del decreto extraordinario 087 de junio 11 de 1979 y que por proceso de transformación de Emtuluá (E.S.P.) a partir del 1º de enero de 1997 pasaron a ser trabajadores.
- d. Las partes acordaron que para los empleados públicos que se vincularon a la empresa a partir de la expedición del **decreto 087 de 1979**, y que a la fecha por el proceso de transformación pasaron a ser trabajadores, quedarán pendientes para elevar las respectivas consultas jurídicas a fin de definir su aplicabilidad o no del numeral anterior.

CAPITULO II

2. CAMBIOS LEGISLATIVOS QUE RESTRINGUEN EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ASPECTO PENSIONAL.

El estado colombiano ha expedido un sin número de leyes por medio de la cuales ha aumentado los requisitos para que las personas accedan a la prestación económica de la pensión de vejez, es así como se expide el decreto 758 de 1990, que aprobó el acuerdo 049 de 1990 del entonces Instituto de los Seguros Sociales, en este decreto se estableció en su artículo 12 dos requisitos para acceder a la pensión de vejez así; la edad que para los hombres es 60 años y para las mujeres 55 años y un mínimo de 500 semanas de cotización, que deben ser cotizadas en los últimos 20 años anteriores al cumplimiento de la edad o 1.000 semanas en cualquier tiempo.

Ahora bien, el legislador hace un cambio trascendental en los requisitos para acceder a la pensión de vejez, es por ello que expide la ley 100 de 1993, en donde se establece dos regímenes, El Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, el primer fondo público (ISS, hoy COLPENSIONES) el segundo fondos privados, en dichos regímenes se consagro que la pensión de vejez se adquiere cuando se cumpla 60 años de edad hombres 55 mujeres y 1.000 semanas, estos requisitos en el ISS.

Igualmente, el fondo privado como se trata de ahorro, es el cotizante a través de su ahorro que podrá adquirir su pensión, siempre y cuando garantice el 110% del salario mínimo legal para la misma. Así mismo, en este régimen se garantiza la pensión mínima de vejez, cuando el cotizante no obtuvo el 110% del SMLMV y en

este caso, podrá acceder a la pensión de vejez a la edad de 62 años para los hombres, 57 para las mujeres y 1.1150 semanas de cotización.

Así mismo, el artículo 33 la ley 100 de 1993 que corresponde a la pensión de vejez en el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida – RSPMPD., fué modificada por la ley 797 de 2003, en donde se incrementó la edad en 62 años para hombres y 57 años para las mujeres a partir del 2014 y para el 2005 se incrementa las semanas en 1.050 hasta las 1.300 en semanas de cotización hasta el 2015.

Además el legislador, en aras de continuar aumentando los requisitos para acceder a la pensión de vejez, expide el Acto Legislativo 01 de 2005, donde incrementa los requisitos para mantener el régimen de transición y manifestó que debe tener al 29 de julio de 2005, 750 semanas y que se extendería hasta el 2014, este Acto legislativo introdujo cambios significativos al Derecho a la Seguridad Social en el Sistema Pensional en Colombia, ello por cuanto comienza a manifestar que “el estado garantizará los derechos, **la sostenibilidad financiera** del sistema pensional”, en ese sentido, el sistema pensional colombiano se debe basar en un sistema económico de sostenibilidad, el cual no se puede reconocer derechos pensionales que estén más allá de las normas y que aquellos derechos pensionales que están en las normas se atemperen a la situación económica del país.

Igualmente, el Acto Legislativo 01 de 2005, restringe el derecho a la negociación colectiva, derecho fundamental consagrado el convenio 87 y 98 de la OIT ratificados por Colombia, convenios que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad. Ahora bien, por medio de las negociaciones colectivas es que las organizaciones sindicales mejoran las condiciones laborales y en ellas se

pueden establecer pensiones de jubilación, es decir, que es el empleador que reconoce y paga dicha prestación económica que equivale a la pensión de vejez, en dicho acuerdo se pueden establecer requisitos diferentes a los que contempla la ley 100 de 1993.

Ahora bien, el Acto Legislativo 01 de 2005 señaló en el Parágrafo transitorio 3º. "Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. En los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010".

Con este Acto Legislativo, el Estado Colombiano condicionó los derechos laborales de los trabajadores y en especial los derechos a la negociación colectiva, derecho que está establecido en los convenios 87 y 98 de la OIT y que hacen parte de bloque de constitucionalidad, es así como en la sentencia C- 349 del 20 de Mayo de 2009 Magistrado Ponente Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, en la cual se dijo;

De conformidad con el artículo 93 de la Constitución, los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, aprobados por el Congreso, prevalecen en el ordenamiento interno y constituyen criterio de interpretación de los derechos y deberes consagrados en la Carta, lo cual se expresa en la figura del bloque de constitucionalidad. Específicamente en materia laboral, el artículo 53 *ibídem* dispone que hacen parte de la legislación interna los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados¹³.

¹³ Ver Sentencia C-401 del 2005.

Con la expedición de las Leyes 26 y 27 de 1976, Colombia ratificó los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., relativos a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, respectivamente. Así mismo, mediante la Ley 524 de 1999 se aprobó el Convenio 154 de la OIT, el cual fue objeto de pronunciamiento por parte de la Corte en la sentencia C-161 de 2000.

Al analizar el valor de los convenios internacionales del trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano, la jurisprudencia de esta Corte¹⁴ ha establecido una serie de reglas que se reiteran en esta sentencia, y que guiarán el análisis de constitucionalidad:

En primer término, señaló que los convenios de la OIT hacen parte de la legislación interna, de conformidad con el inciso 4° del artículo 53 de la constitución. En segundo lugar, puntualizó que varios convenios de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad. En tercer lugar, ha realizado una distinción entre los convenios de la OIT, para señalar que algunos de ellos pertenecen al bloque de constitucionalidad en *sentido estricto* (Art. 93 CN inciso 1°) en tanto que otros los son en sentido *lato* (Art. 93 CN inciso 2°). Los convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto prevalecen en el orden interno, en cuanto prohíben la limitación de un derecho humano bajo los estados de excepción y en consecuencia hacen parte del parámetro de control constitucional de las normas legales que regulan la materia. Los convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato *“sirven como referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador (C.P., art. 1) y al derecho al trabajo (C.P. arts. 25 y 53)”*¹⁵.

En cuarto lugar, ha establecido la jurisprudencia, que hacen parte del bloque de constitucionalidad aquellos convenios que la propia Corte determine que pertenecen a ese estándar normativo, de conformidad con las materias de que traten. En este sentido señaló: *“(...) La Corte comparte el concepto expuesto por varios intervinientes acerca de que algunos convenios internacionales del trabajo forman parte del bloque de constitucionalidad. Estos Convenios son los que la Corte ha indicado o señale en el futuro”*¹⁶.

¹⁴ Sentencia C-401 de 2005, reiterada en C-466 de 2008.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Sentencia C- 401 de 2005. En esta sentencia la Corte puntualizó, que el carácter normativo obligatorio de los convenios de la OIT, ratificados por Colombia impide que sean considerados como parámetros supletorios ante vacíos en las leyes, y que deben ser aplicados por todas las autoridades y los particulares.

Así las cosas, esta Corporación ha definido expresamente que los convenios 87 y 98 de la OIT, hacen parte del bloque de constitucionalidad¹⁷. En este sentido en la sentencia C-1491 de 2000, que declaró la constitucionalidad de la norma que prohíbe suscribir o prorrogar pactos colectivos en las empresas cuyos sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores, se determinó declarar exequible el segmento normativo acusado – artículo 70 de la Ley 50 de 1990 - , *“por no ser violatorio de los artículos 13, 39, 55, 92 y 93 Superiores, así como por no contradecir las Convenciones 87 y 98 de la O.I.T., que conforman, se reitera, el bloque de constitucionalidad, según lo ha precisado y reiterado múltiples veces esta Corporación, entre otras, en las sentencias C-385/2000, C-797/2000, T-44/92, SU- 342/95, C-567/2000”*¹⁸

En relación con el convenio 154 de la OIT, esta misma Corporación ha afirmado su pertenencia al bloque de constitucionalidad¹⁹. Respecto de este último señaló: *“Es claro también para la Sala que el Convenio 154 de la OIT hace parte del bloque de constitucionalidad por tratar de disposiciones sobre el derecho a la negociación colectiva que afectan de manera directa la libertad sindical y el derecho de asociación sindical, convenio que ha servido en otras oportunidades de parámetro normativo para las decisiones de constitucionalidad de esta Corporación”*^{20, 21}

4.3. A continuación, la Corte se referirá brevemente, y en lo que estime pertinente, a los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT

4.3.1 El convenio 87 de la OIT consagra, en términos generales, que los trabajadores y empleadores - sin ninguna distinción y sin autorización previa -, gozan del derecho a constituir las organizaciones que estimen pertinentes y de afiliarse a ellas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; así mismo, que el ejercicio del derecho de sindicalización debe estar revestido de suficientes garantías para que los sindicatos puedan desplegar sus actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas, estando obligados los Estados miembros que se adhieran al Convenio a tomar todas las medidas necesarias para tal fin; proscribire además la disolución o suspensión por vía administrativa de las organizaciones de trabajadores o empleadores, entre otras disposiciones.

¹⁷ Sentencias C-1491 de 2000, C-385 de 2000, C-797 de 2000, C- 567 de 2000, T-441 de 1992, SU-342 de 1995,

¹⁸ Sentencia C-401 de 2005. También se ocuparon del punto relativo al valor normativo de los convenios internacionales del trabajo las sentencias C- 381 y 385 de 2000; T-1211 de 2000; T-474 y 1303 de 2001; C-201 de 2002; T-135 de 2002, y T-952 de 2003.

¹⁹ Sentencia C-466 de 2008.

²⁰ Véase la sentencia C-1234 del 2005.

²¹ Sentencia C-466 de 2008.

4.3.2 El Convenio 98, por su parte, constituye un instrumento normativo de protección a los trabajadores respecto de los posibles actos discriminatorios en contra de la libertad sindical, y se orienta a asegurar un ambiente libre de coerciones o limitaciones en los procesos de *negociación colectiva*.

4.3.3 El convenio 154 de la OIT “*sobre la negociación colectiva*”, aprobado por la Ley 524 de 1999, fue objeto de pronunciamiento por parte de la Corte en la sentencia C-161 de 2000. Para efectos del presente juicio de constitucionalidad, se destacan los artículos 1, 5, 6, 7 y 8 de dicho convenio.

De la breve reseña sobre los convenios 87, 98 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia, y que hacen parte de la legislación interna y del bloque de constitucionalidad, se colige que los Estados miembros de la OIT deben garantizar la libertad sindical y el derecho a la asociación sindical, y en ese marco, estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de los procedimientos y medios de *negociación colectiva voluntaria*. Dichas medidas no deben ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

4.3.4. Al pronunciarse sobre la constitucionalidad del convenio 154 y su ley aprobatoria²², esta Corporación señaló que su finalidad radica en el deseo de *fomentar* la negociación colectiva *como un instrumento libre y voluntario de concertación* de las condiciones económicas derivadas de la relación laboral.

Manifestó la Corte en aquella oportunidad, que este convenio desarrolla plenamente los postulados constitucionales, en especial, el artículo 55 de la Carta, sobre la negociación colectiva, como un procedimiento que concreta y fortalece el acuerdo de voluntades y es uno de los medios más importantes para fijar las bases fundamentales del trabajo. Por consiguiente, la negociación colectiva libre y voluntaria “*se presenta en el ámbito constitucional como el derecho regulador de una esfera de libertad en cabeza de patronos y los trabajadores*”²³, que goza de amplio sustento y garantía constitucional.²⁴

De conformidad con lo anterior, es claro para la Corte que los convenios 87, 98 y 154 de la OIT, hacen parte del bloque de constitucionalidad, esto es, sirven como referente necesario para la interpretación de los derechos de los trabajadores, en particular el relativo al fomento de la negociación colectiva como expresión de la libertad sindical y del derecho fundamental de asociación sindical, y concurren como patrón normativo para el

²² Sentencia C- 161 de 2000.

²³ Sentencia SU-342 de 1995.

²⁴ Sentencia C-1234 del 2005.

restablecimiento de los derechos de los trabajadores y del orden constitucional.²⁵

La doctrina y la jurisprudencia de esta Corporación han reconocido que el derecho de *negociación colectiva* se encuentra analítica y normativamente vinculado tanto a la *libertad sindical* como al derecho de *asociación sindical* consagrado en el artículo 39 de la Constitución.²⁶

En cuanto a las limitaciones de orden constitucional a las cuales está sujeto el derecho de negociación colectiva, el mismo artículo 55 dispone su sujeción a las excepciones que fije la ley. Sin embargo, la Corte ha precisado que dicha expresión no significa que cualquier limitación de carácter legal sea constitucionalmente válida y aceptable, ya que se requiere que dicha limitación no afecte el núcleo esencial del derecho de negociación y adicionalmente tiene que ser razonable y proporcional.

5.2 El alcance del concepto de negociación colectiva, se encuentra precisado por el artículo 2° Convenio 154 de la OIT²⁷, que hace referencia a todas aquellas negociaciones que tienen lugar entre un empleador(es) y los trabajadores a fin de fijar las condiciones de trabajo, las relaciones entre empleados-empleadores, y entre éstos y sus organizaciones.

²⁵ Ver por ejemplo las sentencias C-1234 de 2005, SU-1185 de 2001 y C-466 de 2008.

²⁶ Ver sentencias C-112 de 1993, C-009 de 1994, C-161 de 2000, Sentencia C-280 del 2007, C-466 de 2008.

²⁷ ARTÍCULO 2°. 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
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

En el orden jurídico interno el concepto de *negociación colectiva* tiene una connotación amplia, pues hace referencia al surgimiento de un conflicto colectivo de trabajo y la correspondiente iniciación de conversaciones, el agotamiento de la etapa de arreglo directo – arts. 432 a 436 CST-, pasando por la eventual declaratoria y desarrollo de la huelga –arts. 444 a 449 CST-, el procedimiento de arbitramento –art. 452 a 461 del CST-, hasta el arribo a un acuerdo y la suscripción de una convención o pacto colectivo –Título III CST-

En este sentido, ha destacado la Corte²⁸, el concepto de *negociación colectiva* tiene un amplio espectro, de manera que abarca *todas* las negociaciones que se susciten entre el trabajador(es) y el empleador(es) a fin de fijar las condiciones de trabajo, las relaciones entre ellos y, entre ellos y sus organizaciones. Así, el concepto de negociación colectiva no se agota en los conceptos de pliegos de peticiones o de convención colectiva, sino que el primero constituye un concepto genérico, y los conceptos de pliegos de peticiones y convención colectiva, unos conceptos derivados y específicos. Al respecto ha precisado:

“5.2 (...) [L]a expresión “negociación colectiva” de que tratan el Convenio 154 y el artículo 55 de la Carta tiene una connotación más amplia, es decir, no se reduce a pliegos de peticiones o convenciones colectivas, sino que abarca “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 : fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”(art. 2º Convenio 154 de la OIT).

Además, la negociación colectiva puede tener lugar “en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva” (art. 6º *ibídem*)

(...)

Se puede afirmar, entonces, que la negociación colectiva es el género y la convención colectiva y el pliego de peticiones son la especie, y como especie, pueden ser objeto de algunas restricciones tratándose de ciertos empleados públicos, que “están al servicio del Estado y de la comunidad” (art. 123 de la Carta) y tienen la enorme responsabilidad de hacer cumplir los fines esenciales del Estado, asuntos que están ligados directamente al

²⁸ Sentencia C-466 de 2008.

interés general. Sin que tales limitaciones conduzcan al desconocimiento del derecho.”²⁹ (Se destaca).

En síntesis, el concepto de *negociación colectiva* consagrada en el Convenio 154 de la OIT - incorporado a la legislación colombiana por la Ley 524 de 1999- y en el artículo 55 de la Constitución, corresponde a un concepto más amplio que el de los pliegos de peticiones y convención colectiva, y la etapa de arreglo directo constituye la primera oportunidad que tienen tanto los trabajadores como los empleadores para llegar a un acuerdo a partir del pliego de peticiones formulado, antes de tomarse la decisión de declarar la huelga o de someter las diferencias a un tribunal de arbitramento, o de convocar un tribunal de arbitramento obligatorio en aquellos casos de servicios públicos esenciales.

Así pues, la Corte Constitucional de Colombia ha señalado que los convenios 87 y 98 de la OIT son de obligatorio cumplimiento y hace parte de la legislación y que al ser parte del bloque de constitucionalidad son fuente de interpretación de los derechos fundamentales, igualmente, el máximo tribunal constitucional expresa que la negociación colectiva es la fuente para que los trabajadores mejoren las condiciones laborales a través de los pliegos de peticiones y ello involucra la huelga.

Ahora bien, pese a que la Corte Constitucional es la guardiana de la Constitución ella misma, en sentencia SU-555 de 2014 del 24 de Julio de 2005 con Ponencia del Magistrado Ponente Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, se pronunció sobre los derechos pensionales establecidas en las convenciones colectivas de trabajo que se celebraron antes, durante y después del acto legislativo 01 de 2005 y al respecto dijo;

La Sala Plena de la Corte Constitucional estudió las acciones de tutela instauradas por María Cristina Ochoa Mendigaña y Marceliano Ramírez Yáñez contra el Banco de la República.; Alberto Rivera Arévalo, Mario Infante Bonilla, John Genoy Murillo, Jorge Omar Nieto Mora y Yolanda Moreno Rivera contra la

²⁹ Sentencia C-1234 del 2005.

Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. E.S.P. – E.T.B.-y José Fernando Pabón Salcedo contra ECOPETROL S.A, quienes pretendían el reconocimiento de sus pensiones por fuera del marco del sistema general de pensiones y solicitaban la aplicación de cláusulas convencionales, más allá del término establecido en el Acto Legislativo 1 de 2005. Como fundamento de lo anterior, los accionantes alegaban la necesidad de la aplicación directa e inmediata de una recomendación proferida por la Organización Internacional del Trabajo –OIT frente al Acto Legislativo 01 de 2005. Sobre el particular, la Sala Plena de la Corte Constitucional reiteró que sólo las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical, debidamente aprobadas por el Consejo de Administración son vinculantes o de obligatorio cumplimiento para el Estado colombiano, y por tanto, la recomendación objeto de estudio es obligatoria.

No obstante, ello no quiere decir que las autoridades nacionales no conserven un margen de interpretación y apreciación de las mismas para determinar su compatibilidad con el ordenamiento constitucional y para la adopción de las medidas concretas para hacerlas efectivas. De igual manera, recordó que de conformidad con la jurisprudencia constitucional, Comunicado No. 29. Corte Constitucional. Julio 23 y 24 de 2014 10 las demás recomendaciones expedidas por la OIT son directrices para la aplicación de los derechos laborales. En consecuencia, en el caso concreto la Sala Plena de la Corte Constitucional consideró que la recomendación era obligatoria, pero en virtud del margen de interpretación fijó su alcance frente a los párrafos del Acto Legislativo 01 de 2005 relacionados con el tema de las pensiones convencionales. En primer lugar, señaló que las cláusulas relacionadas con pensiones contenidas en Convenciones Colectivas suscritas con anterioridad a la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, podían prorrogarse automáticamente hasta el 31 de julio de 2010, fecha límite impuesta por el artículo 48 de la Constitución. En segundo lugar, en relación con los derechos convencionales estableció las siguientes subreglas: a) Se considerarán derechos adquiridos, aquellos surgidos de las convenciones vigentes antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005 y, a las que tengan acceso las personas que cumplieran los requisitos para esa misma época. b) Se considerarán expectativas legítimas: (i) las de aquellos trabajadores que si bien no cumplieran los requisitos a la entrada en vigencia del Acto Legislativo, sí lo hacían y se encontraban cobijados por convenciones celebradas antes del 29 de julio de 2005 y con fecha de vencimiento posterior al año 2005, o incluso hasta el 31 de julio de 2010, mientras éstas continuaran vigentes y, (ii) las de aquellos trabajadores que cumplieron los requisitos durante las prórrogas automáticas de las convenciones (vigentes) que se realizaron entre el 29 de julio de 2005 y el 31 de julio de 2010. c) Finalmente, no se tendrá, ni siquiera como una mera expectativa, aquella situación que surja después de la fecha límite

señalada en el Acto Legislativo 01 de 2005, esto es, el 31 de julio de 2010. En efecto, el artículo 48 Superior, en el párrafo transitorio 3, dispone: “En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010”. En tercer lugar, frente al contenido de las recomendaciones señaló que la primera recomendación que la OIT dirige al gobierno colombiano consiste en que se mantengan hasta su vencimiento los efectos de las convenciones y pactos colectivos cuyo término haya sido fijado para una fecha posterior al 31 de julio de 2010. Esto es exactamente lo que establece la primera parte del párrafo transitorio tercero cuando indica que “Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado”. En ese entendido, con relación a las pretensiones de los accionantes la Sala Plena concluyó que el Acto Legislativo 01 de 2005 no desconocía la recomendación de la OIT relacionada con el respeto de los derechos adquiridos y en consecuencia, no se vulneraban los derechos invocados por los actores en sus demandas. Finalmente, se determinó que en los casos objeto de estudio, los accionantes no contaban con derechos adquiridos ni con expectativas legítimas en la medida que cumplieron con los requisitos exigidos en las convenciones, cuando éstas ya no se encontraban vigentes, es decir, con posterioridad al 31 de julio de 2010.

Igualmente, la Corte Constitucional en la sentencia en comento, consagró la finalidad del Acto Legislativo 01 de 2005, dijo;

Como se indicó en la sentencia C-258 de 2013, para la fecha de promulgación del Acto Legislativo 1 de 2005, “Colombia tenía el cuarto pasivo pensional más alto del mundo con un 170% del Producto Interno Bruto (PIB) con un nivel de cobertura muy bajo que correspondía al 23% de las personas mayores de 60 años. Del mismo modo, la reforma legislativa se justificaba ya que las cifras macroeconómicas indicaban que en Colombia el número de afiliados era de 11.5 millones de personas, de los cuales solamente eran cotizantes activos 5,2 millones, frente a una población activa de 20,5 millones de personas: Estas cifras daban lugar a que el número de pensionados en Colombia alcanzara solo a un millón de personas, frente a cuatro millones de personas en edad de jubilación.

La Exposición de motivos del proyecto de acto legislativo, explica las razones que justificaban la necesidad imperiosa de llevar a cabo una reforma constitucional que sentara unas nuevas reglas en materia del régimen de pensiones. En ella se puede advertir que el principal objetivo de la reforma del 2005 fue homogenizar los requisitos y beneficios pensionales en aras de lograr una mayor

equidad y sostenibilidad en el sistema. Esta finalidad se buscó de la siguiente manera (i) la eliminación de regímenes especiales; (ii) la anticipación de la finalización del régimen de transición reglamentando en la ley 100 de 1993 – acortó su finalización del 2014 al 2010, salvo en la hipótesis de personas que tenían cotizadas al menos 750 semanas a la entrada en vigencia de la reforma-; eliminación de la mesada 14; y (iii) el establecimiento de la regla para las personas que no estuvieran cobijadas por el régimen de transición, de que las semanas cotizadas necesarias para pensionarse irían en un incremento constante, estableciéndose 1.200 semanas para el 2011, 1.225 para el 2012, 1.250 para el 2013, 1.275 en 2014 y de 2015 en adelante, 1.300 semanas o lo equivalente a 26 años.

Con base en esta sentencia de unificación la corte Constitucional desconoció los convenios y tratados internacionales de la OIT y manifestó que los convenios no son de obligatorio cumplimiento, ello por cuanto, es de interpretación de cada Estado en la forma como lo aplica. Así las cosas, con el acto legislativo 01 de 2005 se cercena por completo una de las actividades insignias del derecho colectivo como es la negociación colectiva que conlleva a celebrar convenciones colectivas de trabajo para mejorar las condiciones de trabajo.

Así pues, a la luz de la sentencia SU- 555 del 24 de Julio de 2014, que interpreta el párrafo transitorio N°3, es ajustado a la ley que el legislador establezca restricciones a los derechos convencionales, en tratándose de pensiones ello por cuanto el sistema debe velar por el equilibrio financiero y además, se debe unificar el sistema pensional. Vale la pena decir, que con el Acto legislativo 01 de 2005 se vulneró el derecho internacional, los derechos fundamentales y el bloque de constitucionalidad.

CAPITULO III

3. LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS ADQUIRIDO EN EL ACTO LEGISLATIVO No.01 de 2005 EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE SINDEMPRESAS (Sindicato de CENTROAGUAS S.A. E.S.P.).

En este capítulo se debe hacer una pequeña identificación de las partes, ello permitirá que se identifique el objeto de estudio. Así pues, CENTROAGUAS S.A. E.S.P., es una empresa que comenzó operaciones en la ciudad de Tuluá en el año 2000 por un contrato de arrendamiento que se celebró con la Empresas Municipales de Tuluá – EMTULUA ESP- para la prestación del Servicio Público de Acueducto y Alcantarillado. Igualmente, SINDEMPRESAS es un sindicato de Base, ahora bien, entre CENTROAGUAS S.A. E.S.P., y EMTULUA ESP se estableció la figura de la sustitución Patronal, por lo tanto, los trabajadores y en este caso el sindicato continuaban gozando del mismo contrato y de la convención colectiva de trabajo.

En la Convención colectiva de trabajo que se había suscrito con EMTULUA ESP, antes del Acto legislativo 01 de 2005, se consagró el siguiente derecho en cuanto a las pensiones de jubilación.

CAPITULO VI JUBILACIONES CONVENCIONALES

ARTICULO 44. -JUBILACIÓN

En virtud de la Sustitución Patronal CENTROAGUAS S.A. ESP, continuará reconociendo a los trabajadores, que tengan derecho a ello, la jubilación especial que tenía pactada EMTULUA ESP con el SINDICATO, bajo idénticos términos y condiciones de la norma convencional que enseguida se transcribe:

"Emtuluá (ESP.) a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, jubilará al personal de Trabajadores Oficiales de las Empresas Municipales de Tuluá, con el 75% de su salario una vez cumplan los siguientes requisitos:

20 años de servicios continuos o discontinuos con EMTULUÁ (ESP.).

48 años de edad.

Así pues, las partes antes anotadas suscribieron dicho privilegio en la convención colectiva de trabajo, una vez, se celebró el contrato de arrendamiento entre en EMTULUA ESP y CENTROAGUAS S.A. E.S.P., y por el acto de la sustitución patronal, la convención colectivo continuo sus efectos y por ello el artículo 44, ahora bien, la última negociación colectiva que se celebró entre SINDEMPRESAS Y CENTROAGUAS S.A E.S.P, fue en el año 2010 la cual tenía una vigencia del 2010 al 2013, y en ella se consagró nuevamente el artículo 44 que es objeto de estudio. Esto demuestra que desde antes de entrar en vigencia el Acto Legislativo 01 de 2005 ya los trabajadores sindicalizados gozaban de derechos a una pensión de jubilación y tenían derechos adquiridos.

Ya contextualizado el tema de estudio, es necesario hacer una precisiones a unos conceptos estructurales para llegar a la conclusión de que el Acto Legislativo 01 de 2005 vulneró derechos adquiridos establecidos en la convención colectiva de Trabajo en tratándose de PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Así pues se abordara los Principios de Derechos Adquiridos, la Confianza Legítima y las meras expectativas, principios desde el punto de vista de la Corte Constitucional.

En cuanto a los derechos adquiridos la Corte Constitucional ha pronunciado reiteradas jurisprudencias sobre este derecho y/o principio así;

Desde entonces, ha señalado en forma reiterada que “configuran derechos adquiridos las situaciones jurídicas individuales que han quedado definidas y consolidadas bajo el imperio de una ley y que, en tal virtud, se entienden incorporadas válida y definitivamente o pertenecen al patrimonio de una persona”, es decir, que para que se configure un derecho adquirido es necesario que antes de que opere el tránsito legislativo se reúnan todas las condiciones necesarias para adquirirlo. Entre tanto, las meras expectativas “son aquellas esperanzas o probabilidades que tiene una persona de adquirir en el futuro un derecho, si no se produce un cambio relevante en el ordenamiento jurídico”

Partiendo de criterios doctrinarios y jurisprudenciales comúnmente aceptados sobre el tema, esta corporación ha estimado que una de las principales diferencias entre estas dos instituciones radica en que, mientras los derechos adquiridos gozan de la garantía de inmutabilidad que se deriva de su protección expresa en la Constitución, salvo casos excepcionales (art. 58), las meras expectativas, en cambio, pueden ser objeto de modificación por el legislador, pues carecen de dicha protección constitucional ³⁰

Así pues, los derechos adquiridos son todas aquellos derechos que se han consolidado en vigencia de una ley, y en este caso en la Convención colectiva de trabajo celebrada entre CENTROAGUAS S.A. E.S.P. y SINDEMPRESAS que data desde antes del Acto Legislativo 01 de 2005 y que en sendas negociaciones colectiva se prolongaron hasta la fecha, es decir, posteriores al acto legislativo 01 de 2005, es decir, que CENTROAGUAS S.A. E.S.P., reconocería y pagaría pensión de jubilación.

En cuanto a las expectativas legítimas la corte constitucional en sentencia C-663 del 29 de agosto de 2007. M.P. Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA, dijo lo siguiente;

³⁰ Corte Constitucional. Sentencia T- 892 del 3 de Diciembre de 2013. M.P. Dr. JORGE IVAN PALACIO ALACIO.

Las expectativas legítimas, por su parte, suponen que los presupuestos exigidos bajo la vigencia de una ley para consolidar un derecho, no se han configurado, aunque "resulta probable que lleguen a consolidarse en el futuro, si no se produce un cambio relevante en el ordenamiento jurídico".

Las expectativas legítimas, en consecuencia, no implican el nacimiento de un derecho, sino que suponen una probabilidad cierta de consolidación futura del correspondiente derecho, si se mantienen las condiciones establecidas en una ley determinada. De allí que se considere, en general, que tales expectativas pueden ser modificadas por el legislador en virtud de sus competencias, si ello se requiere para cumplir fines constitucionales. El legislador, por lo tanto, no está obligado en principio a perpetuar las meras expectativas en el tiempo, dado que no son objeto en sentido estricto de la misma protección consagrada en el artículo 58 de la Carta Política para los derechos adquiridos.

Las expectativas legítimas suponen una protección al principio de la buena fe y la confianza legítima, en el sentido que si bien es cierto no se tiene un derecho se puede consolidar, ello por cuanto en el Estado Social de Derecho como el nuestro para garantizar los derechos no se aplica la regresividad, por el contrario se debe garantizar la progresividad de los derechos, en el entendido que a través de la progresividad se garantiza la efectividad y disfrute de los derechos de la persona, entendida estos como los mal llamados de segunda y tercera generación.³¹

Así pues, "Las expectativas legítimas, suponen una probabilidad cierta de consolidación futura del correspondiente derecho, si se mantienen las condiciones establecidas en una ley determinada. Tales expectativas pueden ser modificadas por el legislador en virtud de sus competencias, si ello se requiere para cumplir

³¹ LORZA PALACIOS., Carlos Andrés y OSPINA LOZANO. Sergio Javier. El Principio de la Confianza Legítima Frente al Acto Legislativo 01 de 2005 en los Derechos Pensionales. Trabajo de Grado. Derecho. UCEVA. Pág. 24.

fines constitucionales, pero no pueden ser modificadas de una manera arbitraria en contraposición a la confianza legítima de los ciudadanos.”³²

Igualmente, la Corte Constitucional ha señalado que las meras expectativas, “consisten en probabilidades de adquisición futura de un derecho que, por no haberse consolidado, pueden ser reguladas por el Legislador, con sujeción a parámetros de justicia y de equidad. En las meras expectativas, resulta probable que los presupuestos lleguen a consolidarse en el futuro.”³³

Así pues, el Acto Legislativo 01 de 2005 vulnera flagrantemente los derechos adquiridos de los trabajadores sindicalizados de SINDEMPRESAS que solicitaban su pensión de jubilación, igualmente las meras expectativas. Ello por cuanto desconoce los convenios 87 y 98 de la OIT que hacen parte del bloque de Constitucionalidad y aún más preocupante que la Corte Constitucional en sentencia SU-555 del 24 de Julio de 2014 con ponencia del magistrado Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub desconozca los convenios 87 y 98 y señale que no es de obligatorio cumplimiento y acatamiento para el Estado Colombiano y que condicione su aplicabilidad en el espacio y tiempo.

Para ello lo demostraremos con dos ejemplos claros que el Acto Legislativo vulneró los derechos adquiridos en aspectos pensionales de la Convención colectiva de trabajo suscrita entre CENTROAGUAS S.A. E.S.P. y SINDEMPRESAS, así,

³² Corte Constitucional. Sentencia C- 663 del 29 de Agosto de 2007. M.P. Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA.

³³ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-249 del 1 de Abril de 2009. M.P. Dr. MAURICIO GONZALEZ CUERVO. Pág. 1.

- En el Caso del Trabajador sindicalizado PACIFICO ROMERO

El señor PACIFICO ROMERO se vinculó como trabajador oficial mediante un contrato de trabajo a término indefinido, a las empresas municipales de Tuluá – EMTULUA el primero (01) de febrero de 1988 en el cargo de auxiliar de mantenimiento y alcantarillado.

En virtud de la SUSTITUCION PATRONAL llevada a cabo entre EMTULUA E.S.P Y CENTROAGUAS S.A. E.S.P. el señor ROMERO continuó prestando sus servicios a la última compañía y afiliado al sindicato SINDEMPRESAS.

El 03 de enero de 2011 el señor PACIFICO ROMERO cumplió la edad de 48 años y el requisito de los años de servicio y como había ingresado antes del 31 de diciembre de 1995 el día 29 de diciembre de 2010 la compañía Centroaguas S.A. E.S.P. le envió un comunicado u oficio manifestándoles que de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos del artículo 44 de la convención colectiva de trabajo, la jubilación convencional se tomaría desde el 03 de enero de 2011, procediendo la empresa a partir del 15 de enero de 2011 a pagarle la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales, el trabajador ingreso a la nómina de pensionados de la empresa. Por esta razón, CENTROAGUAS S.A. E.S.P. le otorgo una pensión especial contemplada en el artículo 44 de la convención colectiva de trabajo en el año de 2011 sin tomar en cuenta que las pensiones pensionales convencionales perdieron vigencia a partir del 31 de julio de 2010 como lo establece el PARRAGRAFO TRANSITORIO 3 PARRAGRAFO ADICIONADO POR EL ARTICULO 1 DEL ACTO LEGISTATIVO 01 DE 2005.

Por lo tanto, para el años de 2011 la compañía CENTROAGUAS S.A. E.S.P. decide instaurar demanda ordinaria laboral de primera instancia contra el extrabajador Sr. PACIFICO ROMERO para obtener mediante autorización de un

juez de la república y así poder revocar el reconocimiento y pago de una pensión de jubilación convencional y los efectos de la misma contenida en el documento fechado el 29 de diciembre de 2010 donde la empresa le anuncio al trabajador que desde el 03 de febrero de 2011 la empresa le otorgo la jubilación por considerar que por inaplicabilidad del acto legislativo 01 de 2005, se le otorgó esta prestación, cuando de conformidad con el acto legislativo de 01 de 2005 las pensiones de jubilación pactadas en convenciones colectivas perdieron vigencias el 31 de julio de 2010.

En sentencia No. 080 primera instancia dictada por el juzgado laboral de descongestión en el distrito de Buga Valle el día 26 de septiembre de 2012 la señora jueza ANA MARIA GARTNER HOYOS, RESUELVE PRIMERO: ACCEDER a la pretensiones de la parte demandante, en consecuencias DECLARAR que la empresa CENTROAGUAS S.A. E.S.P. no está obligada a continuar pagando las mesadas pensionales al señor PACIFICO ROMERO. SEGUNDO: ORDENAR a la empresa CENTROAGUAS S.A. E.S.P. el REINTEGRO al demandado señor PACIFICO ROMERO al cargo que venía desempeñando cuando se le otorgó la jubilación.

Por su pronunciamiento oral, quedó notificado en estrados, por lo tanto, el apoderado del señor PACIFICO ROMERRO apeló la sentencia de primera instancia No. 080 por lo tanto el tribunal superior de distrito judicial de Guadalajara de Buga sala decisión laboral, mediante sentencia No. 024 aprobada acta No. 023 el día 28 de junio de 2013, los magistrados ponente doctor DONALD JOSE DIX PONEFZ en asocio de sus similares doctores LUIS FELIPE SALCEDO WAGNER Y MARIA TREJOS AGUILAR con quienes conforma la sala de decisión laboral, donde confirma la sentencia impugnada, identificada con el No. 080 del 26 de septiembre de 2012 proferida por el juzgado laboral de descongestión en el distrito judicial de Buga Tuluá Valle.

Con consiguiente la compañía CENTROAGUAS S.A. E.S.P. el día 04 de febrero de 2014 le envió comunicado al señor PACIFICO ROMERO donde le notificaba el reintegro según la sentencia judicial y que por lo tanto el día 05 de febrero de 2014 debería presentarse a la oficina de gestión y desarrollo humano de CENTROAGUAS S.A. E.S.P. para dar inicio al respectivo proceso de reintegro con la empresa, una vez terminado este, deberá iniciar labores el día lunes 10 de febrero de 2014 a las 07:00 a.m. En la actualidad el señor PACIFICO ROMERO continúa desempeñando el cargo de SUPERVISOR DE TERRENO.

- En el caso del Trabajador sindicalizado JOSE PEDRO CARREÑO

El señor JOSE PEDRO CARREÑO se vinculó como trabajador oficial mediante un contrato de trabajo a término indefinido, a las empresas municipales de Tuluá – EMTULUA el (02) de mayo de 1991 en el cargo de auxiliar de mantenimiento y alcantarillado.

En virtud de la SUSTITUCION PATRONAL llevada a cabo entre EMTULUA E.S.P Y CENTROAGUAS S.A. E.S.P. el señor ROMERO continuó prestando sus servicios a la última compañía y afiliado al sindicato SINDEMPRESAS.

El 02 de mayo de 2011 el señor JOSE PEDRO CARREÑO cumplió la edad de 48 años y el requisito de los años de servicio y como había ingresado antes del 31 de diciembre de 1995 el día 29 de diciembre de 2011 la compañía Centroaguas S.A. E.S.P. le envió un comunicado u oficio manifestándoles que de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos del artículo 44 de la convención colectiva de trabajo, la jubilación convencional se tomaría desde el 02 de mayo de 2011, procediendo la empresa a pagarle la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales, el trabajador ingreso a la nómina de pensionados de la empresa. Por esta razón, CENTROAGUAS S.A. E.S.P. le otorgó una pensión especial

contemplada en el artículo 44 de la convención colectiva de trabajo en el año de 2011 sin tomar en cuenta que las pensiones convencionales perdieron vigencia a partir del 31 de julio de 2010 como lo establece el PARRAGRAFO TRANSITORIO 3 PARRAGRAFO ADICIONADO POR EL ARTICULO 1 DEL ACTO LEGISLATIVO 01 DE 2005.

Por lo tanto, para el años de 2011 la compañía CENTROAGUAS S.A. E.S.P. decide instaurar demanda ordinaria laboral del primera instancia contra el extrabajador Sr. JOSE PEDRO CARREÑO para obtener mediante autorización de un juez de la república y así poder revocar el reconocimiento y pago de una pensión de jubilación convencional y los efectos de la misma contenida en el documento fechado el 29 de abril de 2011 donde la empresa le anuncio al trabajador que desde el 02 de mayo de 2011 la empresa le otorgó la jubilación por considerar que por inaplicabilidad del acto legislativo 01 de 2005, se le otorgo esta prestación, cuando de conformidad con el acto legislativo de 01 de 2005 las pensiones de jubilación pactadas en convenciones colectivas perdieron vigencias el 31 de julio de 2010.

En sentencia No. 079 en primera instancia dictada por el juzgado laboral de descongestión en el distrito de Buga Valle el día 26 de septiembre de 2012 la señora jueza ANA MARIA GARTNER HOYOS, RESUELVE PRIMERO: ACCEDER a la pretensiones de la parte demandante, en consecuencias DECLARAR que la empresa CENTROAGUAS S.A. E.S.P. no está obligada a continuar pagando las mesadas pensionales al señor JOSE PEDRO CARREÑO. SEGUNDO: ORDENAR a la empresa CENTROAGUAS S.A. E.S.P. el REINTEGRO al demandado señor JOSE PEDRO CARREÑO al cargo que venía desempeñando cuando se le otorgo la jubilación.

Por su pronunciamiento oral, quedó notificado en estrados, por lo tanto, el apoderado del señor JOSE PEDRO CARREÑO apeló la sentencia de primera instancia No. 079 por lo tanto el tribunal superior sala de descongestión laboral sede distrito judicial de Cali, mediante sentencia No. 234 aprobada acta No. 015 en el año de 2013 los magistrados de conocimiento PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA obrando de conformidad con el acuerdo No. PSAA11-8268 del 28 de junio de 2011 prorrogado por el Acuerdo No. PSAA11-8825 del 01 de diciembre de 2011 por el acuerdo PSAA12—9781 del 18 de diciembre de 2012 acuerdo PSAA13-9897 del 30 de abril de 2013 y por el acuerdo PSAA13-9962 del 31 de julio de 2013 expedido por el consejo superior de la judicatura; avoca conocimiento con el fin de dictar sentencia en el proceso ordinario laboral promovido por CENTROAGUAS S.A. E.S.P. contra JOSE PEDRO CARREÑO.

La sala, conformada por los magistrados PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA Y VICTOR JAIRO BARRIOS ESPINOSA obedeciendo ello a que la magistrada MARIA ISABEL ARANGGO SECKER se declaró impedida para conocer del presente asunto, se adopta la decisión presentada por la ponente, la cual se traduce en los siguientes términos: Donde, confirma la sentencia impugnada, identificada con el No. 079 del 26 de septiembre de 2012 proferida por el juzgado laboral de descongestión en el distrito judicial de Buga Tuluá valle.

Con consiguiente la compañía CENTROAGUAS S.A. E.S.P. el día 31 de julio de 2014 le envió comunicado al señor JOSE PEDRO CARREÑO donde le notifica el reintegro según la sentencia judicial y que por lo tanto el día 01 de agosto de 2014 debería presentarse a la oficina de gestión y desarrollo humano de CENTROAGUAS S.A. E.S.P. Para dar inicio al respectivo proceso de su reintegro con la empresa, una vez terminado este, deberá iniciar sus labores el día lunes 06 de agosto de 2014 a las 07:00 a.m. En la actualidad el señor JOSE PEDRO

CCARREÑO continúa desempeñando el cargo de ASISTENTE OPERADOR DE PLANTA.

CONCLUSIONES

Así pues, el Acto Legislativo 01 de 2005 vulnera flagrantemente los derechos adquiridos de los trabajadores sindicalizados de SINDEMPRESAS que solicitaban su pensión de jubilación, igualmente las meras expectativas. Ello por cuanto desconoce los convenios 87 y 98 de la OIT que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad y aún más preocupante, que la Corte Constitucional en sentencia SU-555 del 24 de Julio de 2014 con ponencia del magistrado Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub desconozca los convenios 87 y 98 y señale que no es de obligatorio cumplimiento y acatamiento para el Estado Colombiano y que condicione su aplicabilidad en el espacio y tiempo.

- La Corte Constitucional desconoce a partir de la sentencia SU-555 del 24 de Julio de 2014 los convenios 87 y 98 de la OIT.
- La Corte Constitucional vulnera el Bloque de Constitucionalidad con la sentencia SU-555 del 24 de Julio de 2014.
- El Acto Legislativo 01 de 2005 vulnera los Derechos Adquiridos y las Expectativas Legítimas y la autonomía de los sindicatos en cuanto desconoce los principios fundantes de las negociaciones colectivas que otorga a los sindicatos autonomía para negociar sin intervención del Estado.
- El Estado Colombiano desconoce el principio de la progresividad de derechos, en cuanto no hace visible el goce y disfrute de todos los derechos consagrados en la Constitución Política, ellos son los derechos fundamentales, los derechos sociales, económicos y culturales, entre otros. Y preocupa aún más que la Corte Constitucional respalde esas leyes con

sentencias de constitucionalidad y de Tutela, solamente con el argumento de la sostenibilidad financiera, unificar beneficios pensionales.

Finalmente, para que los sindicatos y los trabajadores recuperen sus derechos fundamentales deben acudir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos para demandar al Estado Colombiano para que así se restablezcan los derechos fundamentales consignados

BIBLIOGRAFIA

ARENAS MONSALVE. Gerardo. El Derecho Colombiano de la Seguridad Social. 3 Edición. Editorial Legis. Bogotá. 2011.

CORTES HERNANDEZ. Oscar Iván. Derecho de la Seguridad Social. 2 Edición. Librería Ediciones del Profesional Ltda. Bogotá. 2006.

PEDRAZA CUERVO. Ariel. Estatuto de Seguridad Social y Pensiones Anotado. Editorial Leyer. Bogotá. 2010.

PLAZAS M. Germán y PLAZAS M. Viviana. La Nueva Práctica Laboral 2013. 15 Edición. Editorial. Impreso en Printer Colombiana S.A. Bogotá. 2013.

TORRES CORREDOR. Hernando. Sistema de Seguridad Social Ley Básica Concordado con Jurisprudencia. Editorial. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. 2010.

EDGAR OSPINA DUQUE. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Ediciones Jurídicas GUSTAVO IBAÑEZ Ltda. Segunda edición. Bogotá D.C. 2005.

GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA. Teoría General del DERECHO LABORAL. Editorial Leyer Ltda. Séptima edición. Bogotá D.C. 2008.

GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Leyer Ltda. Onceava edición. Bogotá D.C. 2011.

CARLOS AUGUSTO PATIÑO BELTRAN. La tutela en pensiones. Editorial Leyer Ltda. Segunda edición. Bogotá D.C. 2011.

JORGE GANBOA JIMENEZ. Régimen General de Pensiones. Editorial Leyer Ltda. Decimoquinta edición. Bogotá D.C. 2015.

ENRIQUE BORDA VILLEGAS. JORGE HUMBERTO VALERO RODRIGUEZ. Sindicalismo Estatal y Negociación Colectiva. Editorial Leyer Ltda. Primera edición. Bogotá D.C. 2002.

JUAN CARLOS CORTES GONZALEZ. Estructura de la Protección Social en Colombia. Editorial Legis Ltda. Tercera edición. Bogotá D.C. 2011.

BIBLIOGRAFIA DE SENTENCIAS

Sentencia de Tutela No. 923 del 7 de Noviembre de 2010. Magistrado Ponente (M.P.) Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 210 del 23 de Marzo de 2010. M.P. Dr. JUAN CARLOS HENAO PEREZ. Corte Constitucional.

Sentencia de Constitucionalidad C- 835 del 23 de Septiembre de 2003. M.P. Dr. JAIME ARAUJO RENTENRIA. Corte Constitucional

Sentencia de Constitucionalidad C-103 del 11 de Febrero de 2003. M.P. Dr. JAIME CORDOBA Triviño. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 722 del 18 de Septiembre de 2012. M.P. Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 599 del 3 de Agosto de 2007. M.P. Dr. JAIME CORDOBA TRIVIÑO. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 566 del 6 de Agosto de 2009. M.P. Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 075 del 31 de Enero de 2008. M.P. Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA.

Sentencia de Tutela No. 398 del 25 de Agosto de 1997. M.P. Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 362 del 22 de Abril de 2004. M.P. Dra. CLARA INES VARGAS HERNANDEZ. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 295 del 4 de Mayo de 1999. M.P. Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 098 del 15 de Febrero de 2010. M.P. Dr. JUAN CARLOS HENAO PEREZ. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 130 del 14 de Febrero de 2008. M.P. Dr. NILSON PINILLA PINILLA. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 675 del 9 de Setiembre de 2011.M.P. Dra. MARIA VICTORIA CALLE CORREA. Corte Constitucional.

Sentencia de Constitucionalidad C-478 del 9 de Septiembre de 1998. M.P. Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO. Corte Constitucional.

Sentencia de Constitucionalidad C-930 del 24 de Septiembre de 2008. M.P. Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO. Corte Constitucional.

Sentencia de Constitucionalidad C-258 del 7 de Mayo de 2013. M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 398 del 2 de Julio de 2013.M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 343 del 5 de Junio de 2014. M.P. Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. Corte Constitucional.

Corte Constitucional. Sentencia C-663 del 29 de Agosto de 2007 M.P. Dr. MANUEL JOSECEPEDA ESPINOSA. Corte Constitucional.

Sentencia de Tutela No. 892 del 3 de Diciembre de 2013. M.P. Dr. JORGE IVAN PALACIO PALACIO. Corte Constitucional.

Sentencia de Constitucionalidad C-789 del 24 de Septiembre de 2002. M.P. Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL. G Corte Constitucional.

Sentencia de Constitucionalidad C-478 del 7 de Mayo de 2013. M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Corte Constitucional.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Constitucionalidad C-555-14 del 24 de julio de dos mil catorce (2014) Magistrado ponente (M.P.) Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Constitucionalidad C-418-14 del 02 de julio de dos mil catorce (2014) Magistrada ponente (M.P.) MARIA VICTORIA CALLE CORREA.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Constitucionalidad C-178-07 del 14 de marzo de dos mil siete (2007) Magistrado ponente (M.P.) Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA.

SENTENCIA DE TUTELA T-892-13 Magistrado ponente (M.P.) Dr. JORGE IVAN PALACIO PALACIO.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Constitucionalidad C-153-07 del 07 de marzo de dos mil siete (2007) Magistrado ponente (M.P.) Dr. JAIME CORDOBA TRIVIÑO.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Constitucionalidad C-216-07 del 21 de marzo de dos mil siete (2007) Magistrado ponente (M.P.) Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Constitucionalidad C-277-07 del 18 de abril de dos mil siete (2007) Magistrado ponente (M.P.) Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Constitucionalidad C-277-07 del 18 de abril de dos mil siete (2007) Magistrado ponente (M.P.) Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Unificación SU-555 del 24 de Julio de 2014 Magistrado Ponente (M.P.) Dr. JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB.