



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado Ponente

SL1388-2018

Radicación n.º 56973

Acta 11

Bogotá D.C., veinticinco (25) de abril de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **MYRIAN DEL SOCORRO LEIRA GARCÍA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta el 24 de enero de 2012, dentro del proceso ordinario laboral que promovió contra **ELECTRICARIBE S.A. E.S.P.**

I. ANTECEDENTES

La señora Myrian del Socorro Leira García demandó a la empresa mencionada para procurar el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación convencional, debidamente indexada, a partir del 14 de marzo de 2008.

Fundamentó sus pretensiones en que, a través de contrato de trabajo a término indefinido, laboró para la Electrificadora del Magdalena S.A. E.S.P., en el cargo de *Kardixta-Auxiliar de Facturación*, del 24 de abril de 1977 al 31 de diciembre de 1998, momento en el que devengaba un salario promedio de \$708.140, contaba 41 (sic) años de edad y más de 20 años de servicios; quien enseguida afirma que nació el 14 de marzo de 1960; que el 1º de septiembre de 1998 pidió a la entidad el reconocimiento de una pensión de jubilación convencional, pero el 2 de octubre siguiente le respondieron que le faltaban 10 años más para cumplir la edad de 48 años exigida en la segunda parte de la cláusula duodécima de la Convención Colectiva de Trabajo de 1987.

Electricaribe S.A. E.S.P., se opuso a lo pretendido. Aceptó los extremos de la relación laboral y el salario; en cuanto a la edad dijo que no le constaba y precisó que el retiro fue de común acuerdo. Respecto a la pensión solicitada, informó que el 23 de diciembre de 1998 las partes suscribieron ante el Ministerio del Trabajo, un acta de conciliación, mediante la cual quedó a paz y salvo de las «[...]/ *expectativas de pensión sanción, o cotización sanción, beneficios convencionales, derechos ciertos e inciertos, sin quedar a su favor derecho alguno para reclamar con*

posterioridad», y, señaló que cotizó durante la vigencia del vínculo laboral.

Propuso las excepciones de mérito que llamó inexistencia de la obligación y cosa juzgada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta, mediante sentencia del 8 de agosto de 2011, absolvió a la demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta, mediante sentencia del 24 de enero de 2012 confirmó el fallo de primera instancia apelado por la demandante.

Para avalar la absolución de primer grado, el Tribunal valoró el acta de conciliación celebrada el 23 de diciembre de 1998, de la que leyó:

[...] el extrabajador expresamente declara: estoy en un todo de acuerdo con la conciliación y pago a que hemos llegado en este acto y ratifico todo lo expresado, agregando además que la empresa compareciente queda a paz y salvo por todos los conceptos anotados, especialmente (...) expectativas de pensión sanción o cotización sanción, beneficios convencionales, derechos ciertos e inciertos (f. 93 a 95).

De donde concluyó que la actora, que: *«[...] renunció válidamente a la expectativa de pensión que consagra la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 1987, de la que resultaría beneficiaria»*, aseveración que fundó en que *«[...] la irrenunciabilidad de los derechos laborales, se debe a*

su naturaleza de orden público» y versa sobre derechos ciertos e indiscutibles, sobre los cuales recae la prohibición de transigir en los asuntos del trabajo, conforme los artículos 14 y 15 del CST, aserto que apoyó en la sentencia CC T-968/03, que reprodujo parcialmente para concluir que los derechos aquí debatidos carecían de esa connotación de certeza, pues «[...] se reclama un derecho de origen convencional, no legal; el cual era posible su renuncia expresa, como se dio en la conciliación celebrada entre las partes», de ahí que «[...] la garantía consagrada en la Constitución Política y las prohibiciones que preceptúa la ley laboral, que alega el recurrente, no cobija el beneficio extralegal deprecado».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente le pidió a la Corte casar la sentencia del Tribunal y, en sede de instancia, revocar la emitida en primer grado y condenar a la demandada a las pretensiones impetradas.

Con tal propósito formuló tres cargos, los cuales fueron replicados y se estudiarán conjuntamente por tener idéntico propósito y denunciar similar elenco normativo.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, acusó la interpretación errónea del artículo 53 de la Constitución Política, lo cual condujo a la infracción directa de los artículos 1, 2, 4, 5, 13, 48, 55 y 93 de esa norma superior; 1519 y 1523 del CC, 13, 14, 15, 467, 469, 477, 478 y 479 del CST, en relación con las cláusulas convencionales 12 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1998 y 3ª de la de 1998-1999.

Partió la censura de que eran indiscutidos los extremos temporales de la relación laboral, el tiempo servido a la parte demandada, que fue un total de 21 años, 8 meses y 7 días, así como la terminación del contrato de trabajo a través de la conciliación referida; que cumplió 48 años de edad el 14 de marzo de 2008 y su condición de beneficiaria de las Convenciones Colectivas de Trabajo antedichas.

En su criterio, el aspecto neural del fallo se circunscribió a la renuncia de los beneficios convencionales que había adquirido, de manera que reprodujo el texto del artículo 53 superior, que consagra la prohibición de dimisión de derechos laborales, y de cuya lectura, infiere que fue equivocado haber sugerido que *«[...] dentro de las garantías reseñadas en la norma supralegal citada no se encuentran los beneficios convencionales»*, pues:

[...] si bien es cierto, en ella se describe y proscribe la renuncia de los que constituyen el mínimo de derechos, entendidos éstos como los de rango legal, conforme a lo enunciado por el artículo 13 del CST, no lo es menos que también es parte de su estructura dogmática, la posibilidad de transigir únicamente sobre derechos inciertos y discutibles, o lo que es lo mismo, la prohibición de transigir los ciertos e indiscutibles.

Continuó argumentando, que la posibilidad de transigir está sujeta a que el derecho además de incierto, sea discutible. Por lo tanto, precisó, que no había duda de que a la fecha en que se realizó la conciliación (1998), el derecho pensional reclamado tenía la calidad de incierto, *«[...] pues su causación estaba condicionada a un hecho futuro y eventual, cual es la posibilidad de cumplir la edad mínima exigida»*, empero:

«[...] no resulta lógico pensar que a esa fecha ese derecho tuviese la condición de “discutible”, en la medida en que el supuesto fáctico del cual pendía su efectividad –el cumplimiento de la edad– no podía ser materia de ningún juicio de valor, presupuesto necesario para entender su significado, el que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, quiere decir “lo que se puede o se debe discutir”, siendo el significado de este último término, el de “alegar razones contra el parecer de alguien”. Bajo tal razonamiento, podríamos decir que todo derecho discutible es incierto, pero no todo derecho incierto, debe ser necesariamente discutible.

Añadió que los derechos convencionales *«[...] constituyen fuente de derechos adquiridos, asegurada por el carácter prevalente que tiene la negociación colectiva»*, garantía reconocida internacionalmente en los Convenios 87 y 98 de la OIT, que integran el bloque de constitucionalidad, y es una afirmación soportada en la sentencia CC C-314-2004, que en su criterio prohibió *«[...] lesionar o desconocer por medio de ley o decreto las garantías y derechos de que venían disfrutando los antiguos trabajadores so pretexto de considerar estas meras expectativas»*, luego es claro que tal proceder tampoco pueden hacerlo las partes.

Apuntó que la interpretación errónea de la norma en comento, llevó a la infracción directa, entre otras, de los artículos 1521 y 1523 del CC, *«[...] conforme a las cuales hay*

objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público de la nación y en todo contrato prohibido por las leyes», las que de haberse aplicado habrían permitido colegir que el derecho reclamado no podía ser objeto de transacción, «[...] por estar amparados por el máximo grado de juridicidad y en consecuencia forzoso resultaba la aplicación de los artículos 467, 477, 478 y 479 del CST», en relación a las cláusulas convencionales mencionadas.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, acusó la aplicación indebida del art. 53 de la CN, lo que condujo a:

[...] la aplicación indebida -porque le negó los efectos que estaban destinadas a producir en el juicio- de los arts. 1, 2, 4, 5, 13, 48, 55 y 93 ibidem; artículos 1519 y 1523 del CC; arts. 13, 14, 15, 467, 469, 477, 478 y 479 del CST, en relación con las cláusulas convencionales 12 de la Convención Colectiva celebrada entre la Electrificadora del Magdalena y el Sindicato de Trabajadores de la Electrificadora del Magdalena S.A., vigencia 1997 - 1998 y la cláusula 3ª de la Convención Colectiva [...] vigencia 1998 - 1999.

Le endilgó al Tribunal la comisión de los siguientes errores de hecho:

1) *Dar por acreditado, contra toda evidencia, que en el acta de conciliación suscrita entre mi mandante y **Electricaribe S.A. E.S.P.**, ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social - Inspección de Trabajo del Distrito Magdalena, el día 23 de Diciembre de 1998, se concilió el derecho a la pensión convencional consagrada en la cláusula duodécima de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el Sindicato de Trabajadores de la Electrificadora del Magdalena S.A. y la Electrificadora del Magdalena S.A.*

2) *No dar por demostrado, estándolo, que el acta de conciliación citada no podía contener negociación alguna relativa a la pensión convencional referenciada por ser violatoria del artículo 53 de la C.P. que solo otorga facultad a los trabajadores para transigir sobre derechos inciertos y discutibles y por ser el régimen*

convencional fuente de derechos adquiridos a los cuales no es posible renunciar por esa razón. De igual modo, por cuanto el derecho a la pensión convencional es parte integrante del derecho a la Seguridad Social cuya naturaleza por mandato constitucional es la de servicio público y derecho irrenunciable.

3) Dar por demostrado, contra la certidumbre que emerge de las pruebas, que mi mandante no es beneficiaria o titular del derecho a la pensión convencional reclamado, consagrado en la cláusula duodécima de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el Sindicato de Trabajadores de la **Electrificadora del Magdalena, S.A. y la **Electrificadora del Magdalena, S.A.**, vigencia 1997 - 1998, y la **Convención Colectiva celebrada entre el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, “Sintralecol”,** vigencia 1998 - 1999, por haber renunciado a tales beneficios.**

4) No dar por demostrado, estándolo, que la demandante MYRIAM DEL SOCORRO LEIRA GARCÍA, por el atributo irrenunciable de tales derechos, es titular del derecho a la pensión convencional reivindicado, en razón de su acreditada condición de beneficiaria de los aludidos acuerdos convencionales y haber cumplido los requisitos de edad y tiempo de servicios exigidos por aquellos para su disfrute.

Aseguró que tales desatinos fueron producto de la defectuosa apreciación del acta de conciliación suscrita con su empleadora ante el Ministerio del Trabajo (f.º 93 a 95), y por ignorar las enunciadas convenciones colectivas, la certificación de afiliación expedida por Sintralecol Seccional Magdalena (f.º 16), el Convenio de sustitución patronal celebrado entre Electromag S.A. y Electricaribe S.A. E.S.P. (f.º 17 a 50) y su registro civil de nacimiento (f.º 72 y 143).

Para la censura, el Tribunal entendió que a través de la referida acta conciliatoria, se concilió la pensión extralegal a la que tenía derecho, actividad intelectual que soslayó «[...] los parámetros que le imponía el art. 53 de la C.P.», pues lo manifestado en esa oportunidad «[...] no podía comportar la renuncia de la pensión pactada en la cláusula duodécima de la convención, pues tal derecho para la fecha en que se

suscribió la conciliación, si bien tenía la condición de incierto, no era ni podía ser objeto de discusión». Al respecto, aclaró:

[...] en realidad, lo que es discutible o incierto, no es el derecho como categoría real. En realidad, el término deriva de la distinción que la doctrina ha realizado entre derechos adquiridos y meras expectativas para explicar el significado de las segundas, pues en verdad la expresión literalmente entendida carece de consistencia racional, toda vez que la categoría jurídica de “derecho”, supone precisamente que el mismo esté consolidado o adquirido. Por ello, somos del concepto que la expresión derechos inciertos y discutibles, ha de entenderse referida a los supuestos de hecho del derecho como categoría abstracta. En consecuencia, lo discutible o indiscutible está ligado a estos supuestos antes que al derecho mismo. De cualquier otra manera, resultaría complicado por no decir imposible, entender las expresiones “derechos inciertos y discutibles” o “derechos ciertos e indiscutibles”, pues francamente, lo primero sería una verdadera antinomia y lo segundo una soberana redundancia. Y si ese es el sentido que cabe deducir del principio de irrenunciabilidad, no cabe duda que para el caso la facultad de transacción respecto de los que son inciertos y discutibles no puede cobijar aquellos cuyo supuesto fáctico determinante de su certidumbre condicionada (tiempo de servicio) se encuentra agotada, pues como ya se dijo esa condición de exigibilidad (cumplimiento de la edad) aunque futura y eventual, no admite bajo ningún principio lógico, un juicio de valor por cuanto a no dudarlo, se trata de un hecho cuya ocurrencia está por fuera de cualquier previsión y razón humanas, por lo que indudablemente no se trata de un supuesto discutible.

Así, anotó que al valorar la referida acta el juzgador le hizo producir al artículo 53 superior efectos distintos al que emana, pues la conclusión debió ser que el referido derecho *«[...] no pudo hacer parte de la transacción que a la postre constituyó motivo para descartar el estudio de la pretensión reclamada en juicio».*

VIII. CARGO TERCERO

Denunció por la vía indirecta, la aplicación indebida del artículo 53 de la CN, en relación con los preceptos 13 y 15 del CST, lo que condujo a la indebida aplicación de los

artículos 1524, 1603, 1616, 1619 y 1622 del CC; 467, 469, 477, 478 y 479 del CST, en relación con las cláusulas convencionales referidas en el anterior cargo, como errores de hecho, señaló los siguientes:

- 1. Dar por acreditado, contra toda evidencia, que el derecho a la pensión reivindicado en juicio, fue objeto de transacción en el acta de conciliación que mi mandante celebró con **Electricaribe S.A. E.S.P.**, ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social - Inspección de Trabajo del Distrito Magdalena, el día 23 de Diciembre de 1998.*
- 2. No dar por demostrado, estándolo, que mi mandante jamás negoció ni tuvo intención de hacerlo, el derecho a la pensión convencional que hoy reclama, y que por ello mismo la referencia a la renuncia de beneficios convencionales no puede estar referido a temas diferentes a los que fueron objeto de discusión en la respectiva audiencia conciliatoria celebrada ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social el 23 de diciembre de 1998.*
- 3. Dar por demostrado, contra la certidumbre que emerge de las pruebas, que mi mandante no es beneficiaria o titular del derecho a la pensión convencional reclamado, consagrado en la cláusula duodécima de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el Sindicato de Trabajadores de la Electrificadora del Magdalena, S.A. y la Electrificadora del Magdalena, S.A., vigencia 1997 - 1998, y la Convención Colectiva celebrada entre el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, "Sintraelecol", vigencia 1998 - 1999, por haber renunciado a tales beneficios.*
- 4. No dar por demostrado, estándolo, que la demandante, señora, **MYRIAN DEL SOCORRO LEIRA GARCÍA**, es titular del derecho a la pensión que reclama por el carácter de beneficiaria que le asiste respecto de la convención colectiva vigente en la empresa a la fecha de su retiro y tener cumplidos los requisitos de edad y tiempo de servicio exigidas en aquella.*

Indicó, además, que lo anterior se originó por la mala apreciación de: *i)* las convenciones colectivas con vigencias 1997-1998 y 1998-1999 (f.º 51 a 69); *ii)* certificado de afiliación al sindicato Sintraelecol, Seccional Magdalena (f.º 16); *iii)* convenio de sustitución patronal celebrado entre la Electromag S.A. y Electricaribe S.A. E.S.P. (f.º 17 a 50); *iv)* registro civil de nacimiento (f.º 72 y 143); *v)* solicitud de pensión presentada el 1 de septiembre de 1998 y respuesta

recibida el 2 de octubre del mismo año (f.º 70 y 71) y; vi) liquidación final de prestaciones, indemnizaciones y otros (f.º 96).

Anunció que aún si se tuviese como conciliable el derecho convencional, ello en todo caso no fue materia de acuerdo con la empresa, pues una vez transcribió su literalidad, encontró que *«[...] el motivo de la transacción estuvo direccionado siempre por las posiciones contrapuestas que el acta revela dentro de sus antecedentes»*, luego lo pactado versó *«[...] sobre aspectos puntuales de la relación laboral»*, y en esa medida:

[...] la declaración que recoge la parte final del documento no podía interpretarse aisladamente del resto y el contexto de la conciliación para entender que con ella quedaron sometidas y conciliadas indeterminadamente todos los beneficios convencionales y cualquier derecho cierto o eventual, que pudiera encontrarse en cabeza de la demandante.

Por lo anterior, al proceder el Tribunal de la forma como lo hizo, acogiendo y dando valor solo la parte final del documento, aplicó indebidamente los artículos 53 de la Constitución Política, en relación con los artículos 13 y 15 del CST, pues les hizo producir efecto sin que para el caso se hubieren probado los presupuestos necesarios para su aplicación, toda vez que el acuerdo conciliatorio no cobijó el derecho pensional que ahora reclama mi mandante.

Así mismo, tal intelección del acuerdo desconoció los principios basilares de la interpretación de los contratos, regulados en los artículos 1603, 1616, 1619, 1622 y 1624 del CC, puesto que, en ese orden, el Tribunal no advirtió que i) la demandada no actuó de buena fe al pretender tener como conciliado un aspecto que en modo alguno quedó plasmado en el consentimiento de la trabajadora, ii) desconoció la verdadera intención de la accionante y iii) no ponderó ni identificó los puntos conciliados, *«[...] para reducir sus*

contenidos a los temas o materias que las partes expresamente quisieron transigir»; iv) únicamente se valoró la parte final del pacto, «[...] desligándola por completo» de su contexto y v) entendió bajo un raciocinio no ajustado a la legalidad, que como la declaración de paz y salvo, al referirse a los beneficios convencionales y ser la pensión deprecada uno de ellos, era posible incluirla, sin percatarse de que «[...] el motivo que conllevó la transacción o conciliación celebrada con la empresa, lo fue la terminación del contrato y la concertación de los aspectos controversiales expuestos por los comparecientes».

Agregó que pensar lo contrario constituiría enriquecimiento sin causa, dado que no recibió valor alguno por conciliar su expectativa pensional, lo que era posible inferirlo de la *«[...] liquidación de prestaciones y otros derechos»* (f. 96), pues allí no se discriminó suma atinente a aquel punto. También, la petición de la pensión y la respuesta brindada por la entidad, desvanecen el propósito de conciliar su pensión, teniendo en cuenta que para negar el derecho la demandada no hizo alusión su conciliación. Por último, dijo que el convenio de sustitución patronal es prueba fehaciente de que Electricaribe asumió las obligaciones pensionales de su antigua empleadora.

Luego de esto, expuso algunas consideraciones que, en su sentir, deben tenerse en cuenta al momento de fallar en instancia, relacionadas con la aplicación del Acto Legislativo 01 de 2005 en materia de negociación colectiva de derechos pensionales, y su interpretación al tenor de los instrumentos internacionales emanados de la OIT, y los artículos 93 y 55

de la CN, de los que extrae, en cotejo con aquella reforma constitucional, una «*evidente antinomia*», aserto que apoya en un pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical, informe 349 de marzo de 2008. Dicho esto, esgrimió su tesis según la cual, la vigencia de la convención debe perdurar hasta la firma de una nueva convención que modifique ese punto, según lo extrae del precepto 479 del CST y, en todo caso, su vigor debe perdurar hasta el 31 de julio de 2010.

IX. RÉPLICA CONJUNTA

En cuanto al primer cargo, señaló, que, al aceptarse las conclusiones fácticas del Tribunal, se asumió plenamente la lectura que este le brindó al acta de conciliación; que en todo caso fue correctamente aplicado el artículo 53 superior, en tanto se trataba de una mera expectativa respecto de un beneficio convencional y por tanto era dable su renuncia. Sobre las siguientes acusaciones, adujo que lucían como un alegato de instancia, dado que propone un tema no debatido en el proceso, dirigido a obtener la nulidad de un acta de conciliación, lo que es improcedente en casación. Añadió que para que se entendiera el derecho pensional como adquirido, debió cumplir todos los requisitos, entre ellos la edad, y que lo reclamado tampoco se enmarca en la categoría de derechos ciertos e indiscutibles. Por último, destacó que la norma convencional en la que sustenta lo pretendido, tenía una vigencia de 2 años, de manera que, «[...] *siendo este el término [...] inicialmente estipulado, aún en una interpretación favorable, es decir, considerando este término a partir de la fecha de vigencia del Acto Legislativo (29 de julio de 2005),*

cuando la actora cumplió la edad, ya había dejado de regir por mandato constitucional el mencionado beneficio».

X. CONSIDERACIONES

La Corte recuerda que el demandante pretende la pensión de jubilación convencional al tenor de las previsiones consagradas en la Convención Colectiva de Trabajo 1987-1988, sin parar mientes en el Acta de Conciliación celebrada por las partes el 23 de diciembre de 1998 ante el Ministerio del Trabajo, hecho este que, en realidad, fue puesto de presente por la demandada al contestar el escrito genitor, que estimó que lo reclamado en sede judicial no tenía asidero jurídico en la medida que versaba sobre un aspecto definido en aquella diligencia.

Esa tesis tuvo eco en la sentencia impugnada, cuyo pilar está construido en la valoración de dicha prueba, pues de ella el juzgador infirió que la demandante declaró que su empleadora quedaba a paz y salvo, entre otros, por los siguientes conceptos: *«[...] expectativas de pensión sanción o cotización sanción, beneficios convencionales, derechos ciertos e inciertos»*, manifestación a partir de la cual concluyó la renuncia a la *«expectativa de pensión»* que consagra la referida norma convencional, lo que estimó válido en tanto la prestación fundada en sus previsiones es un derecho incierto y discutible, que además era de origen convencional, no legal.

Frente a lo precedente, la censura propone dos problemáticas: *i)* En el primer y segundo cargo, debate sobre el carácter cierto e indiscutible del derecho reclamado, allí

elucubra teóricamente sobre el significado de los derechos inciertos y discutibles, los adquiridos y las expectativas legítimas, que lo llevaron a concluir, que: al momento de suscribirse la conciliación, el derecho a la pensión era incierto, pero no discutible, dado que únicamente restaba cumplir la edad exigida, por lo que no era susceptible de renuncia a través de ese medio de concertación; *ii)* ya en el tercer cargo, sostuvo que el Tribunal incurrió en un desatino fáctico al estimar que se concilió el derecho a la pensión de jubilación estipulado en la mencionada convención colectiva.

La transgresión que el recurrente le endosa al Tribunal en el segundo cargo -que por metodología se aborda en primer lugar-, y de entrada vale decir, para responderle a la réplica, que en modo alguno constituye un hecho nuevo en casación, pues quedó visto que fue precisamente traído a la palestra por la demandada al proponer su defensa; por lo demás, al respecto no se discutirá su validez, sino el alcance probatorio que le dio el *ad quem* en perspectiva a la definición del juicio, con miras a decidir si existió un desafuero protuberante, capaz de configurar un error de hecho en casación.

Aclarado lo anterior, recuerda la Corte que en decisión CSJ SL645-2013, se reiteró lo asentado en providencia CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 48043, en cuanto a la importancia que tiene el derecho a la pensión de jubilación para el derecho del trabajo y de la seguridad social, «[...] *no sólo por su incidencia económica, sino también por tratarse de un derecho eventualmente vitalicio y además sustituible*», marco bajo el cual, expuso la Sala:

En ese horizonte, se exhibe necesario y riguroso que en los eventos en que un trabajador opte por conciliar “la expectativa” pensional que tuviere, así deberá decirse claramente en el cuerpo mismo del acta, de donde fluye que no es válido pretender incluir vocablos generales en el acuerdo que verse sobre tal punto, debiendo, entonces, tenerse que el convenio suscrito en tal sentido debe ser expreso, valga decir, que no genere duda sobre la intención de los comparecientes.

Justamente, en providencia del 10 de noviembre de 1995, radicación 7695, traída a colación en las del 22 de septiembre de 1998, radicación 10805 y 19 de octubre de 2005, radicación 26266, la Corte, enseñó:

“Conviene ante todo precisar que si bien un trabajador puede conciliar su expectativa de pensión jubilatoria que le reconocería directamente su empleadora, cuando no se ha consolidado al momento de la diligencia un derecho cierto en su favor, esa voluntad de ambas partes debe quedar plasmada de manera inequívoca en el texto del acuerdo conciliatorio, de suerte que no es dable inferirla de expresiones genéricas, vagas o imprecisas, en las que no se evidencie de manera meridiana que fue esa y no otra la verdadera intención de los conciliantes. Y además debe el funcionario que apruebe dicho arreglo amigable prestar especial atención a los convenios de esa clase para prevenir que con ellos se lesionen derechos indiscutibles de los trabajadores.

Al revisar el acta de conciliación suscrita el 23 de diciembre de 1998, visible a folios 93 a 95, observa la Sala que las primeras manifestaciones de los suscribientes se relacionaron con la intención de dar por terminado, por mutuo acuerdo, el contrato que los vinculaba, y como consecuencia de lo anterior:

[...] la Empresa procedió a efectuar la liquidación definitiva de Prestaciones Sociales, la que se realizó de acuerdo al tiempo de servicios, salario promedio de \$708.140.08 [...] y teniendo en cuenta las normas que regulan la materia, la que dio como resultado un saldo líquido a pagar de \$88.469.603.33 [...], incluido dentro de este valor la suma de conciliación que más adelante se indicará y previos los descuentos que en la misma aparecen, las cuales autoriza el compareciente.

Acto seguido, se precisó:

No obstante lo anterior surgieron discrepancias relacionadas con pagos extralegales que en un momento dado tendrían el carácter salarial, como es el caso de viáticos, gastos especiales, el suministro en especie de alojamiento y alimentación, gastos y auxilio de transporte y en general todo lo que pueda ser considerado como salario en especie. Igualmente consideró el ex trabajador que las primas extralegales recibidas, y otra serie de pagos de esta naturaleza eran salario y que de haber sido tenidas en cuenta en su totalidad hubieren generado una suma superior de liquidación. Así mismo, el ex trabajador manifiesta que se le pueden estar adeudando algunas sumas de dinero por concepto de horas extras, recargos nocturnos, trabajos dominicales, festivos y descansos compensatorios no disfrutados, así como su incidencia en la liquidación y pago de las prestaciones.

Frente a esas posturas, enseguida replicó el empleador:

Por su parte la Empresa afirma no estar de acuerdo con el ex trabajador, ya que los pagos que la misma consideró como salario, de conformidad a los preceptos legales y convencionales, fueron tenidos en cuenta en su liquidación definitiva, en cambio otros no los consideró como salario, pues no reúnen las características exigidas por la ley, ya que eran pagos ocasionales y por mera liberalidad o se trató de sumas o especies entregadas para un mejor cumplimiento del servicio, más (sic) nunca como retribución ordinaria del mismo, o se le daban para el cabal cumplimiento de sus funciones, pero no como retribución de los mismos.

De otra parte, en cuanto hace relación a los posibles recargos salariales estos se liquidaron y pagaron de acuerdo a la Ley de la Convención Colectiva y a los contratos existentes en la Empresa sobre el particular, en los eventos en que hubiere lugar. En consecuencia, la Empresa afirma que no está obligada a reconocer y pagar las reclamaciones que hace el trabajador.

Con absoluta claridad se advierte que las materias objeto de conciliación no se sujetaron, de ninguna manera, a la expectativa pensional que pudiese tener la trabajadora al tenor de las previsiones convencionales, sino a dos puntos concretos: 1) la incidencia salarial de determinados conceptos y 2) el reclamo de un supuesto impago por trabajo suplementario y otros recargos, aspectos que en el siguiente renglón, la autoridad administrativa estimó que configuraban «[...] unos posibles derechos inciertos y discutibles que permiten una conciliación sobre los mismos, a

la cual después de varias conversaciones, se ha llegado por la suma de única de \$86.010.240,80».

Para la Sala es diáfano que cuando Leira García expresó que aceptaba *«[...] los planteamientos, discrepancias, cuantías y demás puntos contenidos en esta acta»*, claramente hacía referencia a los referidos puntos que le generaban controversia a las partes, y no sobre su expectativa pensional, independientemente de que fuera una mera o legítima expectativa.

Ahora bien, en lo que hace a que en el párrafo que siguió, la compareciente agregó que la empresa quedaba *«[...] a paz y salvo por todos los conceptos anotados, especialmente [...] expectativas de pensión sanción o cotización sanción, beneficios convencionales, derechos ciertos e inciertos, sin quedar a mi favor derecho alguno para reclamar con posterioridad a este acto a ningún título»*, la Corte tiene dicho que tal finiquito o paz y salvo no restringe al trabajador para que reclame judicialmente el derecho que fue objeto de esa declaración. Al respecto, son vigentes las enseñanzas asentadas por el otrora Tribunal Supremo del Trabajo, que en decisión CSJ SL, 16 abr. 1956, GJ XCV, 772, n.º 136-138, vol. XXIII, pág. 152, anotó:

El valor de los finiquitos que expida el trabajador es siempre relativo y no absoluto, y ellos sirven para demostrar el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en la cuantía en que aparezcan detallados, pero la declaración de ‘paz y salvo’ no anula el derecho del trabajador a reclamar judicialmente cualquier otro valor que el patrono haya quedado debiéndole por estos conceptos.

Criterio que ahora reitera la Corte y conlleva colegir que esa manifestación, no impedía el reclamo de la trabajadora en sede judicial, aunque, en todo caso, quedó visto que la suma única pactada y sobre la cual adquiere sentido el finiquito o paz y salvo, se estipuló para demostrar el pago de los dos puntos atrás referenciados, y no sobre la expectativa pensional.

Lo expuesto permite inferir que el Tribunal cometió la transgresión que se le endilga al valorar la indicada acta de conciliación, lo cual releva a la Sala de analizar la otra problemática planteada por la censura, concerniente a la viabilidad jurídica de conciliar el derecho pensional reclamado, pues quedó explicado que, de cualquier forma, no fue el objeto de esa diligencia.

Sin embargo, aunque el cargo es fundado, lo cierto es que la acusación no prosperará, puesto que en sede de instancia la Corte, como el Tribunal, ratificaría la conclusión absolutoria de primer grado, solo que con otros argumentos.

En efecto, al revisar la Convención Colectiva de Trabajo vigente en 1987 y en la que la accionante funda su pedimento, se observa que su cláusula duodécima consagra:

PENSIÓN DE JUBILACIÓN: La empresa podrá reconocer y conceder la pensión plena de jubilación al trabajador sindicalizado o no sindicalizado que se beneficie de la presente convención, que el día primero (1º) de enero de 1987 tuviere diez (10) años o más de servicio a la empresa cuando cumpla 20 años de servicio, cualquiera que sea su edad.

Para los trabajadores que el 1º de enero de 1987 tuvieran menos de diez años de servicio a la empresa, tendrán derecho a solicitar la pensión al cumplir 20 años de servicio y 50 años de edad si fueren hombres, o 48 años si fuere mujer, caso en el cual la empresa la reconocerá.

Para los trabajadores que ingresen al servicio de la empresa a partir de la vigencia de la presente convención, se les reconocerá la pensión de jubilación de acuerdo con los requisitos exigidos por la ley.

Es indiscutido que la accionante ingresó a laborar para Electromag S.A. E.S.P. el 24 de abril de 1977, es decir que para el 1º de enero de 1987 tenía menos de 10 años al servicio de la empresa, de manera que su situación debe estudiarse conforme a lo previsto en el apartado segundo, que, a juicio de la Sala, no admite lectura distinta a que los requisitos allí contemplados, estos son 20 años de servicio y 48 años de edad, debían cumplirse durante la vigencia del contrato de trabajo (art. 467 CST), que en este evento y en esto tampoco hay disenso, perduró hasta el 31 de diciembre de 1998, cuando la promotora apenas contaba 38 años de edad, según se infiere del registro civil obrante a folio 72.

Nótese que la cláusula no contempla ese beneficio para los extrabajadores o trabajadores que hubiesen desempeñado labores durante el tiempo allí enunciado, lo cual hubiera generado un contexto disímil que permitiría otro tipo de razonamiento, como que quienes laboraron por más de 20 años tienen la posibilidad de acceder al derecho pensional una vez satisfecha la edad requerida, incluso luego de la ruptura de la relación laboral; sin embargo, no eso lo que aquí sucede, puesto que la transcripción es precisa al referir a los trabajadores, sean sindicalizados o no, luego es patente que se trata de los que tengan la condición de activos y, por ese potísimo motivo, era completamente necesario

satisfacer el requisito de edad en vigencia de la relación laboral, lo cual no cumplió la demandante.

Deviene útil recordar que esta Corte tiene sentado que la Convención Colectiva de Trabajo solo produce efectos jurídicos mientras la relación laboral esté vigente, salvo que las partes convengan expresamente su extensión a situaciones acaecidas con posterioridad al fenecimiento de los contratos de trabajo, teniendo en cuenta el imperativo legal y categórico del artículo 467 del CST. En esa perspectiva, según quedó explicado en sentencia CSJ SL, 23 en. 2008, rad. 32009, reiterada en decisiones CSJ SL8655-2015 y CSJ SL609-2017:

*[...] cuando las partes no estipulen expresamente que la prestación pensional de origen convencional puede ser causada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, **la única lectura posible de la cláusula, de conformidad con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, es que el derecho procede siempre y cuando se reúnan los requisitos en este caso, de edad y tiempo de servicios, mientras esté en vigor el vínculo laboral**, y en ese punto se precisa la doctrina de la Corporación sobre el tema (destacado no es original).*

Igualmente, conviene destacar que esta línea de pensamiento fue la que marcó un cambio de criterio que recientemente adoptó la Corte en providencia CSJ SL11917-2017 al resolver un caso similar al que ahora concita la atención de la Sala. En efecto, en esa ocasión también se reflexionó sobre una cláusula que se pretendía tener como fuente jurídica de una pensión de jubilación convencional en favor de una persona que, habiendo cumplido en vigencia de la relación laboral el tiempo de servicio allá exigido, satisfizo

la edad con posterioridad a la terminación del contrato. Se esbozó en esa oportunidad:

Lo anterior significa, que al verificarse que las partes en la convención colectiva en el sub lite, no entronizaron la previsión pensional dejando expresamente consagrada la voluntad de que el derecho pensional fuera reconocido en favor de los “extrabajadores”, permitiendo así el cumplimiento del requisito de la edad después de extinguida la relación laboral, hecho que no se discute dada la orientación jurídica del ataque, el Tribunal no podía conceder la prerrogativa deprecada tratando de desentrañar la intención de los contratantes ni apelando a “la filosofía y finalidad de la prestación pretendida”, pues con esa conducta transgrediría el recto entendimiento que debe darse al artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con el cual se itera, la vocación legal de los acuerdos colectivos es regular las relaciones laborales mientras ellas perduren, salvo que las partes expresamente en el ejercicio de la autonomía de la voluntad dentro del marco legal prevean otra cosa. Tampoco era viable la aplicación del principio in dubio pro operario, pues por regla general éste sólo “opera frente a un conflicto real en las fuentes de derecho, que no ante una incertidumbre fáctica” (CSJ SL, 4 nov. 2009, rad. 5818, tesis reiterada en la CSJ SL7807-2016).

En esta línea de pensamiento, al tratar la Sala el tema de la extensión de beneficios convencionales a extrabajadores precisó en las Sentencias SL609 del 25 de enero de 2017 y SL2478 del 22 de febrero del mismo año lo siguiente:

“[...] cuando las partes no estipulen expresamente que la prestación pensional de origen convencional puede ser causada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, la única lectura posible de la cláusula, de conformidad con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, es que el derecho procede siempre y cuando se reúnan los requisitos en este caso, de edad y tiempo de servicios, mientras esté en vigor el vínculo laboral, y en ese punto se precisa la doctrina de la Corporación sobre el tema”.

Ahora bien, al tratar esta Corporación un caso análogo donde se permitió, en su momento, el análisis de la misma cláusula convencional, en sentencia conocida con el número SL1158-2016, radicado 43608 se dijo:

“[...] Por otra parte, pasando por alto lo anterior, para la Sala, en todo caso, el Tribunal no incurrió en algún error de hecho manifiesto al analizar la convención colectiva de trabajo y concluir que no era necesario cumplir la edad en vigencia de la relación laboral, para acceder a la pensión de jubilación”.

“En efecto, lo primero que resulta pertinente recordar es que esta Sala de la Corte ha sostenido de manera pacífica que, en la lógica del recurso extraordinario de casación, la convención colectiva debe ser asumida como uno de los elementos de prueba y no como

una norma legal sustancial de alcance nacional, respecto de la cual sea dable discutir su contenido, sentido y alcances. Por ello mismo, ha insistido en que la interpretación de las disposiciones de dichos acuerdos corresponde a los jueces de instancia, quienes en su ejercicio se encuentran amparados por los principios que informan la sana crítica y por la libre formación del convencimiento establecida en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

“Bajo las anteriores premisas, ha adoctrinado la Corte que el alcance que pueda otorgarle el juez del trabajo a una determinada cláusula convencional, de entre las diferentes interpretaciones igualmente razonables, no resulta susceptible de corrección en el ámbito del recurso extraordinario de casación, salvo que, ha precisado, tal exégesis resulte totalmente contraria a la razón, al texto naturalmente entendido y a la intención de los contratantes allí concretada, de forma tal que se incurra en un error de hecho evidente, ostensible y manifiesto.

“En el mismo sentido, la Corte ha descartado la configuración de un error de hecho palmario, en aquellos casos en los cuales el juzgador adopta una de las interpretaciones que plausiblemente se derivan del texto de una determinada disposición convencional, pues es su deber respetar la valoración que de las pruebas se realiza en las instancias, salvo, como ya se dijo, la existencia de una inferencia descabellada.

“En este caso, la cláusula de la convención colectiva analizada por el Tribunal (fol. 604) establece el derecho a la pensión de jubilación en los siguientes términos:

“A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa jubilará a sus Trabajadores de acuerdo a la Ley, es decir, veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos y cincuenta y cinco (55) años de edad.

“En dicho texto, en realidad, no se incluye expresamente la limitación de que el servidor deba cumplir la edad de 55 años en vigencia de la relación laboral, para poder acceder a la pensión de jubilación, de manera que no puede tildarse de irracional o absurda la conclusión del Tribunal con arreglo a la cual “...en la convención colectiva no se hizo ninguna restricción para que, quienes hubieren sido desvinculados de la Empresa de Energía, pudieran disfrutar de este beneficio. Por lo que resulta lógico que no pueda haber más restricciones que los que fija la misma norma”.

“Y el simple hecho de que la cláusula se refiera a trabajadores no torna irracional la lectura del Tribunal, pues, además de que dicho acuerdo no restringe expresamente su aplicación a trabajadores en retiro, bien puede entenderse que, en esta clase de prestaciones, “[e]s posible entender que por ser la prestación de servicios la causa eficiente de la pensión pactada en la convención, en tanto que la edad la causa final de la misma, es dable admitir la interpretación dada por el Tribunal a la aludida disposición

contractual, en cuanto afirmó que la disposición convencional no restringe el beneficio a quienes únicamente forman parte activa del contingente laboral, menos, cuando quiera que la terminación de la vinculación no es imputable al trabajador, pues aceptar tal tesis conduciría a aprobar la potestad de la entidad responsable de la prestación de eludir unilateralmente el reconocimiento del derecho dando simplemente lugar a la terminación anticipada de la vinculación laboral” (CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 35647).

“Lo anterior cobra mayor sentido si se tiene en cuenta que, como lo destacó el Tribunal, la cláusula convencional contiene una remisión a la ley, cuando dispone que el reconocimiento de la pensión se debe conceder “...de acuerdo a la Ley...”, y que ninguna de las disposiciones legales relativas a los trabajadores oficiales, que regulan el reconocimiento de pensiones de jubilación, impone una limitación como la defendida por la censura, de que la edad deba cumplirse en vigencia de la relación laboral. Por lo demás, como ya se dijo, este argumento no fue atacado siquiera someramente por la censura.

Es menester señalar que pese a las consideraciones que se realizaron sobre la interpretación de la norma convencional en comento, donde se encontrara razonable la determinación del tribunal que concluye en reconocer el derecho pensional; debe decirse que una lectura atenta a la citada cláusula permite llegar a la conclusión de que sus previsiones están dirigidas solamente a aquellos trabajadores activos al momento de cumplir los dos requisitos. Para un mejor análisis del texto del artículo 20 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y el sindicato al que perteneció el demandante, lo trascribimos así:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa jubilará a sus Trabajadores de acuerdo a la Ley, es decir, veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos y cincuenta y cinco (55) años de edad.

Excepción:

Los trabajadores de la Empresa que desempeñen las siguientes labores: linieros, soldadores, calderitas y los que manejen o trasieguen ácidos, se jubilarán con veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio de la empresa, la pensión de jubilación se reconocerá según lo previsto en la ley incrementándola en un 0.5% por cada año adicional de la siguiente forma:

TIEMPO DE SERVICIO	PENSIÓN DE JUBILACIÓN
21 años	75.5%
22 años	76.0%
23	76.5%

Y así sucesivamente.

Conforme al texto reproducido, se puede observar como la cláusula convencional establece, puntualmente, como beneficiarios generales de aplicación a **“sus Trabajadores”** sin realizar

*distinción alguna; entre tanto, como regla excepcional dirige un beneficio mayor hacia **“Los trabajadores de la Empresa que desempeñen”** unas labores especiales, lo cual inequívocamente da lugar a entender, que quienes no se encuentren en la condición de trabajadores activos, ni mucho menos se encuentren desempeñando las labores indicadas en la excepción, pese a haber prestado sus servicios por más de 20 años, puedan acceder al derecho pensional aquí contemplado luego de haber mediado una terminación o ruptura de la relación laboral. Resulta claro entonces que el texto convencional no incorporó las expresiones **“Extrabajadores”** o **“trabajadores que hubiesen desempeñado”** lo cual hubiera permitido realizar otro tipo de inferencia.*

Si bien esta Sala había interpretado que la disposición convencional en estudio era razonable en los términos de la sentencia arriba citada SL1158-2016, radicado 43608, se habrá de rectificar dicho criterio para aceptar que el único entendimiento que admite la cláusula extralegal aludida es el de que la pensión de jubilación allí prevista se causa o se adquiere con el requisito de la densidad de años de prestación de los servicios y el cumplimiento de la edad por parte del trabajador que permanece vinculado al servicio del empleador.

Queda obviamente a salvo de este criterio lo establecido jurisprudencialmente tratándose de las pensiones restringidas o proporcionales de jubilación de origen convencional, pues en esos casos si se impone concluir que al establecerse como requisito el haberse producido el retiro del trabajador, que por regla general debe ser diferente al despido por justa causa, sitúa al cumplimiento de la edad en una mera condición para exigibilidad del derecho pensional. (En este sentido ver sentencias CSJ SL2733-2015 rad 44597; CSJ SL5334-2015, rad. 40439; SL8178-2016, rad. 43453 y la SL8184-2016, rad. 44600) (resaltados y subrayas son originales).

En el mismo sentido pueden consultarse las sentencias CSJ SL551-2018 y SL727-2018.

En suma, la accionante no tiene derecho a la prestación reclamada, de manera que, se reitera, aunque el cargo es fundado, lo cierto es que no lograría derrumbar la decisión del Tribunal, pues de todos modos esta Corte, al constituirse en instancia, llegaría a idéntica conclusión absoluta.

No prospera la acusación.

Sin costas en el recurso extraordinario, porque los cargos fueron fundados, aunque no victoriosos.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta el veinticuatro (24) de enero de dos mil doce (2012), en el proceso ordinario adelantado por **MYRIAN DEL SOCORRO LEIRA GARCÍA** contra **ELECTRICARIBE S.A. E.S.P.**

Sin costas en el recurso extraordinario.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase al Tribunal de origen.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ