



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL3615-2020
Radicación n.º 84039
Acta 33

Bogotá, D.C., nueve (9) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Decide la Corte el recurso de casación que la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. ESP - ELECTRICARIBE S.A. ESP** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 9 de noviembre de 2018, en el proceso que en su contra adelanta **JAIME ENRIQUE MARTÍNEZ ALTAMAR**.

Se acepta el impedimento manifestado por el doctor Omar Ángel Mejía Amador para conocer de este asunto.

I. ANTECEDENTES

El citado accionante promovió demanda laboral contra la Electrificadora del Caribe S.A. ESP - Electricaribe S.A. ESP, con el propósito de que se condene a reajustarle la pensión de jubilación convencional en un 15%, a partir del año 2000, la indexación de las sumas adeudadas, los intereses moratorios y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, sostuvo que laboró al servicio de la Electrificadora del Atlántico, sustituida en sus obligaciones laborales y pensionales por la Electrificadora del Caribe S.A. ESP - Electricaribe S.A. ESP; que el 1.º de enero de 2000 esta última le reconoció una pensión convencional de jubilación; que en la convención colectiva de trabajo vigente en el periodo 1983 – 1985 «*que se ha venido renovando hasta la fecha*», se estipuló que la empleadora pagaría a sus jubilados todos los derechos contemplados en la Ley 4.^a de 1976, entre los que se encuentra un reajuste pensional anual que no puede ser inferior al 15%; y que, en contraste, la prestación se ha incrementado en un porcentaje inferior al ordenado en el instrumento social.

La Electrificadora del Caribe S.A. ESP - Electricaribe S.A. ESP se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. En cuanto a los hechos, admitió unos y negó otros.

En su defensa, indicó que el reajuste debatido no es viable porque: (i) este no hace parte de los beneficios regulados en la Ley 4.^a de 1976; (ii) el 21 de julio de 2006 suscribió un acuerdo conciliatorio con el demandante, por virtud del cual, este disfruta de unos reajustes pensionales anticipadamente; (iii) en el remoto caso de que fuese viable la aplicación de la citada norma, esta perdió su vigor el 31 de julio de 2005 a la luz de lo previsto en el Acto Legislativo 01 de 2005; (iv) la pensión que recibe el accionante es compartida con la que le concedió el ISS, respecto de la cual la entidad asumió su mayor valor, que se reajusta anualmente, y (v) la aplicación de la Ley 4.^a de 1976 es desproporcionada de cara al actual contexto económico del país.

Formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, carencia de acción, prescripción, buena fe y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 20 de febrero de 2018, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Barranquilla resolvió lo siguiente:

Primero: Declárese no probada la excepción de cosa juzgada e inexistencia de la obligación y parcialmente probada la excepción de prescripción [...].

Segundo: Declárese que el demandante [...], le asiste el derecho a percibir los incrementos pensionales de la Ley 4.^a de 1976 pactados convencionalmente mientras se den los presupuestos

fácticos para ello. Es decir, en aquellos eventos en que el valor de la mesada causada a 31 de diciembre del año anterior resulte inferior a 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes. En caso contrario, se aplicará el régimen legal.

Tercero: En consecuencia, condénese a la empresa [...], a reconocer y pagar al demandante [...], la suma de \$19'409.275 por concepto de diferencias pensionales que comprende el periodo entre diciembre del año 2012 y el 30 de enero del año 2018, sin perjuicio de los que se sigan causando, hasta tanto la demandada dé cumplimiento a la decisión y cuando quiera que se den las condiciones descritas en el numeral segundo de esta providencia.

Cuarto: Condenar a la empresa [...] a reconocer y pagar al demandante [...], la suma de \$3'407.084 por concepto de indexación sobre la obligación de que trata el numeral anterior.

(...)

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que interpusieron ambas partes, mediante la sentencia recurrida en casación, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla dispuso:

Primero: Modificar el numeral 3.º de la sentencia apelada, en el sentido que la condena a pagar por la demandada por concepto de retroactivo de las diferencias pensionales causadas entre el 1.º de diciembre de 2012 al mes de octubre de 2018 asciende a la suma de \$101'623.765,01, valor que se encuentra debidamente indexado hasta el mes de octubre de 2018, lo anterior conforme la parte motiva.

Segundo: Revocar el numeral 4 de la sentencia apelada y en su lugar declarar probada parcialmente la excepción de compensación, por lo cual se ordenará descontar del retroactivo reconocido en el numeral anterior, la suma de \$5'373.864, quedando un valor neto a pagar de \$96'249.901.

Tercero: Confirmar la sentencia en todo lo demás.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal inicialmente señaló que debía resolver si estaban probados los elementos de la cosa juzgada respecto del reajuste pensional, en razón a que las partes suscribieron un acuerdo en el que se pactó un sistema para su pago anticipado.

Con tal objeto, indicó que el 5 de mayo y el 23 de junio de 2006, Electricaribe S.A. ESP y las asociaciones de pensionados suscribieron unos acuerdos extra convencionales para regular, entre otros aspectos, el relativo a los reajustes pensionales; que, con sustento en ellos, el accionante suscribió un acta de conciliación, por medio de la cual accedió a beneficiarse de un sistema de pago anticipado de reajustes pensionales.

Aseguró que tales convenios eran ineficaces por contrariar el orden público y lo previsto en el Acto Legislativo 01 de 2005. Esto, en la medida que se modificaron las reglas sobre la actualización de las pensiones regulada en dicha norma supralegal, más si se tenía en cuenta que estableció que después de su vigor no podían establecerse condiciones pensionales distintas a las reguladas en ley. De ahí la conclusión a la que arribó, según la cual, la conciliación firmada entre las partes perdió su «*piso jurídico*», y que, en consecuencia, era viable estudiar si el accionante tenía derecho a la aplicación de los reajustes previstos en la Ley 4.^a de 1976.

En aras de resolver tal cuestionamiento, indicó que el párrafo 1.º del artículo 2.º de la convención colectiva de trabajo 1983 -1985 suscrita entre la Electrificadora del Atlántico S.A y el sindicato de trabajadores de la empresa de energía eléctrica de la Costa Atlántica, establece que a todos los pensionados de la empresa, cuyas mesadas fuesen inferiores a los 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes, se les seguirían reconociendo los derechos regulados en la Ley 4.^a de 1976 sin consideración a su vigencia, cuyo artículo 1.º estatuyó, en lo pertinente, que los reajustes pensionales no podían ser inferiores al 15%.

Tras ello, sostuvo que el demandante tiene derecho a que su pensión se reajuste conforme lo estatuido en la Ley 4.^a de 1976, dado que se trata de un derecho adquirido, puesto que tiene la calidad de jubilada de la Electrificadora del Atlántico antes de la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005.

Al finalizar, señaló que en aras de no generar un enriquecimiento sin justa causa, debía autorizarse a la demandada a descontar la suma de \$5'373.864 que pagó al accionante en virtud del acuerdo conciliatorio.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la demandada, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte case totalmente la sentencia recurrida para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en consecuencia, la absuelva de todas las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito, formula dos cargos por la causal primera de casación, que no fueron objeto de réplica. Ambos serán analizados conjuntamente, por unidad de objeto y estructura argumentativa.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 260, 467, 469, 480 del Código Sustantivo del Trabajo; los artículos 1.º, 5.º y 7.º de la Ley 4.ª de 1976, 14 de la Ley 100 de 1993, 1.º de la Ley 71 de 1988, 1502 y 1618 del Código Civil; el artículo 1.º del Acto Legislativo 01 de 2005 en relación con el 1.º y 18 del Código Sustantivo del Trabajo; y los artículos 48, 53 y 83 de la Constitución Política.

Aduce que dicha transgresión se produjo por los errores ostensibles de hecho, que en resumen consisten en dar por demostrado, sin estarlo, que en la convención colectiva de trabajo 1983 – 1985 se pactó el sistema de reajuste de pensiones previsto en la Ley 4.ª de 1976; que antes de firmar tal instrumento social, la Electrificadora del

Atlántico S.A. ESP ya reconocía esa prerrogativa; que se transó un derecho cierto e indiscutible, y que era nula la conciliación celebrada entre las partes para acordar el sistema de reajuste anual de la prestación. Y al no tener por demostrado, pese a estarlo, que los beneficios de la disposición legal en cita únicamente se relacionan con los «servicios médicos y en salud» de los trabajadores activos de la compañía; que la aplicación del incremento del 15% anual de las pensiones es ilegal, y que la forma en que se reajusta la pensión del actor se acordó válidamente mediante un acuerdo conciliatorio suscrito el 21 de julio de 2006.

Cita como pruebas apreciadas equivocadamente la convención colectiva de trabajo 1983–1985, el hecho notorio derivado de los indicadores económicos desde 1985 en adelante, y el acta de conciliación suscrita entre las partes el 21 de julio de 2006.

En la demostración refiere que el *ad quem* se equivocó al señalar que el reajuste del 15% es un derecho adquirido, puesto que si bien la cláusula 12 del instrumento colectivo establece la conservación de los derechos de que trata la Ley 4.^a de 1976 que la empresa venía concediendo, esta norma sustantiva únicamente regula la prestación de servicios médicos, odontológicos, hospitalarios, farmacéuticos y quirúrgicos, lo que es entendible si se considera que la convención se suscribió antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993.

En tal dirección, sostiene que el reajuste en disputa no es un derecho que se viniera pagando a la vigencia del instrumento social, de modo que es imposible que haya continuidad en la cancelación de una prestación que nunca se reconoció.

Manifiesta que es tan evidente que a la vigencia de la convención colectiva de trabajo 1983 – 1985, no se pagaba el discutido reajuste que, para ese entonces, la inflación nacional superaba el 15%; de ahí que, si eventualmente se aplicara la norma como lo pretende el actor, ello lo perjudicaría. Así, concluye que la referida proporción, no es un derecho regulado en la Ley 4.^a de 1976, ni previsto en el instrumento social.

Afirma que dicho reajuste, además de contrariar el texto del instrumento colectivo, «*no obedece a ningún criterio racional*», y es tan desproporcionado que se derogó a través de la Ley 71 de 1988, y que no representa un ajuste sino un incremento de la mesada «*desequilibrado, desmedido, e insostenible*».

En tal panorama, expresa que la conciliación celebrada entre las partes no contraría el Acto Legislativo 01 de 2005, puesto que con ella no se modificó ninguna prerrogativa cierta e indiscutible, y que, por el contrario, «*es un derecho inexistente como lo explicamos, y si en gracia de discusión resultara un derecho discutible, ello sería objeto de conciliación*»; de ahí la validez del acuerdo conciliatorio y la

demostración de la excepción de cosa juzgada.

Sostiene que lo pactado en el referido acuerdo aludió a un derecho incierto, es decir, se reconoció en favor del actor «unos bonos anticipados que compensaron el sistema de reajuste», consistentes en dinero a cambio de una expectativa futura, lo cual es válido y eficaz.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 14 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo; los artículos 14 de la Ley 100 de 1993, 53 de la Constitución Política, 64 y 68 de Ley 446 de 1998; y 1502, 1503, 1519, 2469 y 2483 del Código Civil.

En la demostración aduce que, contrario a lo argüido por el Tribunal, la conciliación celebrada entre las partes es válida, dado que es posible mediante ese mecanismo realizar pagos anticipados de mesadas pensionales, al igual que sus reajustes. Al respecto refiere que esta Sala en sentencia CSJ SL17740-2015 y la Corte Constitucional en la CC T-059-2017, señalaron en suma que:

(...) el único derecho cierto es la calidad de pensionado, siendo el monto, y por consiguiente los incrementos futuros, por reajustes futuros, hechos inciertos. Así, al ser el reajuste o incremento una compensación por la depreciación surgida como consecuencia del incremento del costo de vida, este reajuste es claramente incierto que depende de las variables económicas del país, y por ende, era conciliable (...).

VIII. CONSIDERACIONES

A la Sala le corresponde determinar (i) si la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Electrificadora del Atlántico S.A. y el sindicato Sintraelec (1983 a 1985), incorporó el sistema de reajuste pensional de que trata la Ley 4.^a de 1976; (ii) la incidencia que tiene en el mismo la situación económica del país; y (iii) si una vez ingresa al patrimonio del pensionado, puede ser objeto de un acuerdo conciliatorio.

1.- Del alcance de la cláusula convencional

El párrafo del artículo 1.º del artículo 2.º de la convención colectiva de trabajo vigente entre los años 1983-1985, dispone que *«todos los trabajadores que se encuentren pensionados por la Electrificadora del Atlántico S.A., o que se pensionen en el futuro se les seguirán reconociendo todos los derechos contemplados en la Ley 4ª de 1976 sin consideración a su vigencia»*.

Pues bien, esta Corporación en sentencias CSJ SL, 20 feb. 2013, rad. 42994, y CSJ SL2105-2015, reiteradas, entre otras, en providencia CSJ SL7082-2016, estableció que el referido texto convencional consagra el reconocimiento para los pensionados de la demandada, de *«todos»* los beneficios introducidos en la Ley 4.^a de 1976, sin consideración a su vigencia, en el que *«lógicamente se encuentran inmersos los incrementos anuales, entre el inmediatamente anterior y el nuevo salario mínimo legal, que*

en ningún caso podrá ser inferior al 15% para las pensiones que tengan hasta un monto equivalente a cinco veces el salario mensual mínimo más alto», disposición que está prevista en el artículo 1.º de dicho ordenamiento legal, al que se remite la cláusula convencional.

Asimismo, en sentencia CSJ SL, 25 oct. 2011, rad. 40551, reiterada en la CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 43851, la Sala indicó que dentro de los derechos consagrados en la Ley 4.^a de 1976, se encuentra, precisamente, el incremento pretendido, y que *«no hay regla de derecho que impida que empleador y sindicato acuerden reproducir en el convenio colectivo de trabajo el contenido de una norma legal, que conservará vigencia como norma convencional, así aquella sea posteriormente derogada, puesto que desde que se pactó, entró a formar parte de los contratos de trabajo de cada uno de las personas que se benefician de la convención, en los términos del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo».*

Ahora, si bien la censura sostiene que carece de sustento jurídico incorporar un texto como el que se comenta en una convención colectiva de trabajo porque no es aplicable a las relaciones laborales, en la misma providencia ya aludida, la Corte trajo a colación la sentencia CSJ SL, 23 en. 2009, rad. 30077 y, expuso que:

(i) la cláusula convencional analizada, extendió a los pensionados de la Electrificadora del Atlántico S.A., todos

los beneficios consagrados en el artículo 1.º de la Ley 4.ª de 1976, dentro de los que se encuentra el aludido reajuste;

(ii) este se constituye en un verdadero derecho en favor del pensionado y en una obligación jurídica a cargo del pagador de la prestación, cuyo cumplimiento puede exigirse incluso en sede judicial;

(iii) en caso de que se presente alguna confrontación entre una disposición legal y una convencional, en lo relativo a la aludida prerrogativa, se resuelve conforme el principio de favorabilidad;

(iv) tal disposición convencional incorpora a su cuerpo una de carácter legal, de modo que «[...] *forma parte de lo que en doctrina se denominan cláusulas normativas de las convenciones colectivas* [...]», que regula las condiciones de trabajo, sin la pérdida de su connotación convencional, en tanto deriva de un conflicto colectivo, y

(v) la incorporación al instrumento social de un precepto legal que perdió su vigencia es válido, dado que, por regla general, el objetivo de las normas convencionales es el de superar los derechos mínimo concebidos en favor de los trabajadores; de ahí que no se menoscaben por los tránsitos legislativos que ocurran durante su vigencia.

De manera que, ante la sólida línea jurisprudencial al respecto, la empresa recurrente no ofrece argumentos que le imponga a la Corte cambiar su precedente.

2.- Del incremento pensional pactado convencionalmente y las condiciones económicas de la nación

En lo relativo al presunto exceso del incremento anual y a que no se compadece con la realidad económica actual, conviene resaltar que, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, las partes suscriptoras de una convención pueden estipular este tipo de obligaciones siempre que estas no supongan objeto y causas ilícitas, no desconozcan derechos irrenunciables, ni el orden jurídico imperante y ninguno de estos supuestos se verifica en el *sub judice*.

Al respecto, es importante recordar lo expuesto en sentencia CSJ SL2105 -2015:

Ahora bien, la circunstancia aducida por el censor de que para el año 1983, cuando se suscribió la convención que estipuló la cláusula cuestionada, los índices de depreciación de la capacidad adquisitiva de la moneda «eran inmensamente superiores al 15%», no le quita razonabilidad a la valoración probatoria del Tribunal, en la medida que en atención al origen, naturaleza y finalidad de la convención colectiva de trabajo, son las mismas partes las llamadas a fijar el contenido y alcance de sus normas. Por consiguiente, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, éstas tienen total libertad de comprometerse con lo que a bien estimen, desde luego, como lo ha sostenido la Sala, siempre que su objeto y causa sean lícitos, que no atenten contra las buenas costumbres, que no se desconozcan derechos mínimos de los trabajadores, o en general que no se produzca

lesión a la Constitución o la ley (CSJ SL, 18 may. 2005 rad. 23776).

En estas condiciones, acoger convencionalmente un reajuste pensional que no pueda ser inferior al 15% conforme lo estableció la L. 4º/1976, se enmarca dentro de esa voluntad contractual de los protagonistas sociales, donde no es dable a la Corte entrometerse, salvo que esa interpretación no sea sensata o coherente, con características de un desatino de tal envergadura que dé lugar a un error evidente de hecho, que no es el caso que nos ocupa.

Entonces, en razón a que la recurrente no le ofrece a la Sala nuevos y poderosos argumentos que le permitan modificar la reiterada jurisprudencia sobre el punto bajo análisis, se mantiene el precedente en cita.

3.- De la ineficacia de la conciliación

Esta Sala ha sostenido en diferentes oportunidades que los incrementos pensionales objeto de análisis constituyen derechos adquiridos para quienes causaron sus pensiones al amparo de la convención colectiva y con anterioridad a la fecha límite de su vigencia, establecida en el Acto Legislativo 01 de 2005.

Así, como quiera que el derecho pensional del demandante nació a la vida jurídica el 1.º de enero de 2000, asimismo surgió el derecho accesorio a su incremento anual.

Al respecto, resulta pertinente recordar las sentencias CSJ SL, 11 feb. 2003, rad. 19672 y CSJ SL15495-2017, en las que esta Sala señaló que en el caso en que debata la

aplicación de un acuerdo conciliatorio, suscrito en perjuicio de un derecho convencional del trabajador, el juez debe rechazar la eficacia del primero, cuando quiera que con él se busque la pérdida de vigencia de unos reajustes pensionales convencionales, que ingresaron al patrimonio del pensionado desde que adquirió ese *status*, y que, entender lo contrario, implicaría la transgresión de normas tuitivas propias del derecho laboral. Dijo entonces la Corte:

(...) de los artículos 14 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo, relativos a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y a la imposibilidad de transigirse cuando éstos tienen el carácter de ciertos e indiscutibles [...]. Además, porque cuando un derecho convencional no tiene límite distinto al del tope de su disfrute cuando alcance el monto de 5 salarios mínimos legales vigentes, como aquí ocurre y no se discute, su pérdida de vigencia ante otra fórmula menormente provechosa apareja la pérdida de un derecho cierto e indiscutible.

En tal dirección, en la misma sentencia, la Sala recordó que la regla de la irrenunciabilidad de los derechos laborales legales y extralegales, implica que una vez tales prerrogativas ingresan al patrimonio del trabajador, adquieren la connotación de ciertos e indiscutibles y, por tanto, dejan de ser negociables a través de la transacción y la conciliación (arts. 14 y 15 del CST).

En ese orden, ha de recordarse que el 21 de julio de 2006 las partes suscribieron un acta de conciliación, en la que convinieron un «*pago del reajuste anual de pensiones vigentes que no es inferior al mínimo previsto en el sistema general de pensiones*», cuyo contenido económico consistió en «*aplicar un reajuste anual del IPC causado*

menos 2 puntos para cada uno de los cinco (5) años entre 2006 y 2010 y el otorgamiento de bonos anticipados que compensan el sistema de reajuste, adicionados a los efectos de los beneficios individuales y colectivos de los que se benefician...» (f.º 101 a 104).

Se sabe que una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los efectos y alcance de las convenciones colectivas de trabajo.

En efecto, lo obtenido con la suscripción de una convención colectiva se traduce en derechos en favor de los trabajadores y no de simples expectativas, de manera que los acuerdos particulares entre un trabajador y su empleador realizados fuera del marco de protección que otorga el instrumento social y que, además, desmejoran lo allí concedido, desconoce su poder vinculante como mecanismos creadores de normas jurídicas obligatorias para las partes.

El artículo 55 de la Constitución Política, al igual que los convenios número 98 y 154 de la OIT revisten a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la potestad de crear normas jurídicas vinculantes a través de convenios colectivos que se incorporan a las fuentes formales del Derecho del Trabajo. De esta forma, al lado de las fuentes de origen estatal o supranacional, el Derecho del

Trabajo reconoce, desde su origen, otra fuente normativa que emana de la autonomía colectiva de los representantes de los trabajadores y empleadores. Sobre el particular, esta Corporación en sentencia CSJ SL16811-2017 subrayó el componente normativo de las convenciones colectivas de trabajo, así:

La fuerza normativa que acompaña a las convenciones colectivas de trabajo se desprende del artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, conforme al cual estos acuerdos se suscriben entre una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias agremiaciones de trabajadores, por la otra, «para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia». De igual modo, encuentra asidero en el derecho fundamental a la negociación colectiva (art. 55 CP, Convenios 98, 151 y 154 OIT) y en el principio de la autonomía de la voluntad, en virtud del cual los individuos y colectivos poseen la capacidad, en uso de su razón, de imponerse normas que regulen sus relaciones sociales.

A través de la convención colectiva, entonces, los empleadores y asociaciones de trabajadores tiene la posibilidad de dictar para sí, normas sobre trabajo. En ese instrumento, se prevén, en consecuencia, las condiciones que habrán de regular las relaciones de trabajo y empleo, las obligaciones y derechos de los sujetos colectivos, así como otros aspectos que las partes decidan acordar libremente.

Al ser, pues, el contrato colectivo un acto regla, producto de la autonomía y la voluntad, mediante el cual sus suscriptores dictan lo que será la ley de la empresa, sus disposiciones constituyen verdadero derecho objetivo, que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo para regular temas como el salario, la jornada, las prestaciones sociales, las vacaciones, etc., como también para erigir reglas en materia de empleo y gobierno de relaciones empresa y organizaciones de trabajadores.

De ahí que la convención colectiva de trabajo haya sido reconocida por antonomasia como una fuente autónoma de derecho, en tanto que, a la par con la ley, los reglamentos, el laudo arbitral y otras normas laborales, establece derechos, obligaciones, deberes y facultades de los sujetos de la relación de trabajo.

El carácter normativo que caracteriza a los convenios colectivos implica su reconocimiento como derecho laboral objetivo que ingresa a la noción de orden público laboral y piso mínimo en la regulación de las condiciones de trabajo individuales. Por consiguiente, el convenio colectivo de cara a los acuerdos individuales de trabajo es irrenunciable e inderogable, y su infracción equivale al desconocimiento del orden público laboral.

La fuerza normativa de la convención colectiva que ha acompañado al Derecho del Trabajo desde su formación histórica deriva de ese especial reconocimiento que el Estado hace a los sujetos colectivos para autorregular las condiciones de trabajo y empleo. En efecto, se reconoce que el sindicato tiene un poder de negociación derivado de la unión o suma de trabajadores, del cual carecen los trabajadores individualmente. Estos en sus negociaciones se encuentran subordinados; en contraste, en el plano colectivo las organizaciones gozan de suficiente fuerza y mecanismos legales que acompañan el ejercicio de sus libertades sindicales para entablar negociaciones reales en favor de la colectividad que representan.

Adicionalmente, admitir que a través de acuerdos individuales se pueden socavar los derechos alcanzados en la negociación colectiva, equivale a dejar sin valor y efecto el derecho fundamental a la negociación colectiva. De nada serviría a las organizaciones de trabajadores obtener

mejoras para sus representados si a través de acuerdos individuales se puede implosionar lo logrado en el plano colectivo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo ha insistido en que los acuerdos individuales no pueden erosionar las convenciones colectivas, de manera que aquellos son admisibles en la medida que sean más favorables que los previstos en los acuerdos colectivos. En tal dirección, la Recomendación n.º 91 de la OIT sobre los contratos colectivos refiere tres reglas a considerar respecto a la eficacia de los convenios colectivos:

- 1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo;
- 2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo; y
- 3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.¹

Con base en estas consideraciones, la Sala observa que en este caso el acuerdo al que arribaron las partes pretendió el reajuste futuro de la pensión sobre dos puntos menos del IPC y el pago de unos bonos anticipados, lo que implicó un desconocimiento de lo pactado en la

convención colectiva respecto al reajuste del 15% de las pensiones y una desmejora para el demandante.

De manera que ante mecanismos exógenos a la negociación colectiva, tales como la conciliación o los acuerdos extra convencionales que disminuyen beneficios previstos en aquella, la jurisprudencia laboral ha sido reiterativa en restarles eficacia, tal como se advierte en procesos de similares características adelantados contra la misma entidad acá demandada y consta, entre otras, en sentencias CSJ SL12138-014, CSJ SL2105-2015, CSJ SL12575-2017, CSJ SL4455-2018, CSJ SL4468-2019, SL3071-2020 y CSJ SL517-2020.

En conclusión, no erró el Tribunal al considerar ineficaz la conciliación y, en consecuencia, no prospera la acusación.

Sin costas en el recurso extraordinario, dado que no hubo oposición.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 9 de noviembre de 2018, en el proceso que adelanta **JAIME**

ENRIQUE MARTÍNEZ ALTAMAR contra la
ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. ESP -
ELECTRICARIBE S.A. ESP.

Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal.



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Presidente de la Sala



Aclaro voto
GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



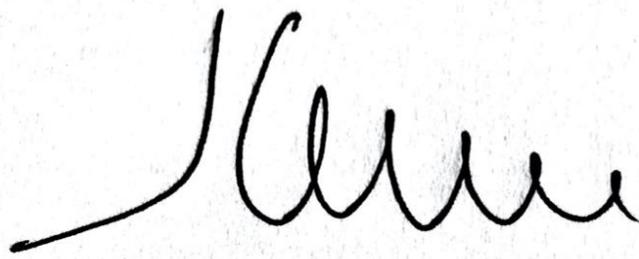
CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

IMPEDIDO

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral