



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL548-2019

Radicación n.º 71366

Acta 6

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de febrero de dos mil diecinueve (2019).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 29 de septiembre de 2014, en el proceso que en su contra instauró **VÍCTOR CORTABARRIA SOTO**.

I. ANTECEDENTES

Víctor Cortabarría Soto, llamó a juicio a Electrificadora del Caribe S.A. ESP, con el fin de que se declarara: la ineficacia e inaplicabilidad del Acuerdo Extra Convencional suscrito el 18 de septiembre de 2003, entre Electrocosta S.A. E.S.P. y el Sindicato de Trabajadores Sintraelec (artículo 51 y demás normas concordantes con la pensión de jubilación convencional).

Consecuentemente, solicitó se condenara a la demandada a pagarle a partir del 13 de diciembre de 2004, fecha en que cumplió los 50 años de edad y contaba más de 20 años de servicios, la pensión convencional de jubilación en cuantía del 100% del promedio del salario devengado durante el último año de servicios, conforme a lo previsto en las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para los años 1976-1978 y 1982-1983, los intereses de mora del artículo 141 de la Ley 100 de 1993, así como la indexación de las sumas adeudadas y las costas.

Como fundamento de sus peticiones, afirmó que: nació el 13 de diciembre de 1954 por lo que arribó a los 50 años el mismo día y mes del año 2004; ingresó a laborar a la Electrificadora de Bolívar mediante contrato a término indefinido el 26 de marzo de 1979, cumplió 20 años de servicio el 26 de marzo de 1999, razón por la que debió pensionarse convencionalmente a partir de la citada fecha, en un monto equivalente al 100% del promedio devengado en el último año de servicio, tal como lo dispone el artículo 5º de la convención 1976-1978 y 20 de la vigente para los años 1982-1983.

Anunció que fue pensionado por Electricaribe S.A. ESP. a partir del 19 de diciembre de 2005 en aplicación del artículo 51 del Acuerdo de 18 de septiembre de 2003, sin tener en cuenta el 100% del salario promedio devengado durante el último año de servicios a la empresa, que acorde con la liquidación final de prestaciones sociales, fue de \$2.375.915.

Para finalizar, informó que Electrificadora de Bolívar pasó a denominarse Electrificadora de la Costa S.A. E.S.P., la que a su vez se fusionó con Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P. (f.º 1 a 5 cuaderno del juzgado).

Al dar respuesta a la demanda, la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P., se opuso a las pretensiones. De los hechos, aceptó: la existencia de la relación de trabajo y el tiempo servido, la fecha de nacimiento y cumplimiento de los 50 años de edad, el reconocimiento pensional, así como el cambio de nombre y fusión de la entidad. Propuso en su defensa la excepción de prescripción.

Como fundamentos de contradicción, adujo que desde el otorgamiento de la prestación, la entidad se ciñó a las estipulaciones que gobiernan el derecho del demandante; que los acuerdos atacados (septiembre 18 de 2003) fueron adoptados por parte de quienes conforme a los estatutos de la organización sindical, poseían la representación sin que los mismos vulneren derechos fundamentales de los

trabajadores, y que la entidad otorgó la prestación con sustento en el artículo 51 del mentado acuerdo (f.º 79 a 89 cuaderno del juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, concluyó el trámite y profirió fallo el 18 de enero de 2013, en el cual absolvió íntegramente a la demandada e impuso costas al demandante (f.º 1019 a 1021 cuaderno del juzgado).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para decidir el recurso de apelación del promotor del juicio, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, emitió fallo el 29 de septiembre de 2014 (f.º 8 y 9 cuaderno del tribunal), en la que resolvió:

REVOCAR la Sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena el 18 de enero de 2013, para en su lugar disponer:

CONDENAR a la demandada *ELECTRICARIBE S.A. E.S.P.* a reliquidar la pensión de jubilación del demandante en un monto inicial de \$2.375.915, y al pago de las diferencias que se hayan causado desde la fecha del reconocimiento, debidamente indexadas.

Costas de ambas instancias a cargo de la parte demandada [...]

En lo que estrictamente interesa al recurso extraordinario, el Tribunal, ajustado a las razones de inconformidad del recurrente, concretó el problema jurídico a resolver si procedía la ineficacia e inaplicabilidad del

acuerdo celebrado el 18 de septiembre de 2003 entre la demandada y su sindicato y, de ser viable, establecer si procedía la reliquidación de la pensión; encontró soporte jurisprudencial en la sentencia CSJ SL 20 jun. 1994, rad. 6564 y en la que identifico «*abril 3 de 2008*» cuya radicación no precisó.

Recordó que el *a quo*, para absolver de las pretensiones de la demanda, adujo que no era posible establecer si el acuerdo de fecha 18 de septiembre de 2013 que celebraron las partes, era ineficaz o carecía de validez, pues no se aportó copia de la Convención Colectiva que supuestamente modificó ilegalmente aquél, documental que fue allegada e incorporada en el trámite de la segunda instancia.

Luego de lo anterior, señaló que conforme lo establece el artículo 480 del CST, las Convenciones Colectivas son revisables cuando sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, y que cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde decidir sobre ellas a la justicia del trabajo, entre tanto tales convenciones siguen en todo su vigor.

Agregó que una vez firmado el convenio colectivo, las partes pueden celebrar acuerdos con el fin de aclarar pasajes confusos, aspectos oscuros o ininteligibles del mismo, actos jurídicos que están revestidos de validez y se entienden incorporados a aquél; pero, si lo que buscan es modificar una o más cláusulas de la convención, es claro que no resulta

válido ni eficaz el acuerdo extra convencional, porque no es el procedimiento legalmente previsto para tal objetivo, pues esas estipulaciones sólo pueden ser modificadas a través de otra convención colectiva, suscrita previo agotamiento del proceso de negociación, con el lleno de los requisitos legales, mediante laudo arbitral, o por las causas previstas en el precitado artículo 480 del CST, como lo enseñó esta Sala de Casación en una de las sentencias que citó.

Con sustento en lo precedente, el Colegiado aseguró que el acto jurídico extra convencional discutido, no podía cambiar las disposiciones de la convención colectiva vigente en la empresa, y menos, si con dicha modificación desmejoraba las condiciones de los trabajadores beneficiarios.

Entonces, luego de referirse al artículo 5º de la Convención Colectiva (1976-1978), al artículo 1º de la vigente para los años 1990-1991 y al Acuerdo de 18 de septiembre de 2003 (artículo 51), concluyó que en tanto esta disposición aumentó el tiempo mínimo de servicio requerido para causar a la pensión de jubilación y redujo el monto de un 100% a un 75% del salario promedio devengado en el último año de servicios, no sólo modificó lo dispuesto por el acuerdo colectivo extralegal, sino que también desmejoró las condiciones de los beneficiarios de aquél, por lo que no era procedente su aplicación al demandante.

A continuación, encontró que conforme a la prueba documental allegada al proceso, Víctor Cortabarría Soto fue

afiliado al Sindicato suscriptor de los convenios colectivos, y por ende, beneficiario de la pensión consagrada en el vigente (1977-1978), a partir del 19 de diciembre de 2005, razón por la cual la misma debía ceñirse a lo dispuesto en el artículo quinto de la mencionada convención, esto es, liquidarse con un monto inicial igual al 100% del salario promedio devengado en el último año de servicio, que de acuerdo con las pruebas documentales ascendió a \$2.375.915, que multiplicado por el 100%, arrojó el mismo valor para la primera mesada pensional, por lo mismo, declaró procedente la reliquidación pretendida, considerando el hecho indiscutido de que la misma se otorgó en un monto inicial equivalente al 75% de lo devengado en el mismo período; y dispuso el pago de las diferencias causadas debidamente indexadas.

IV. DEMANDA DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente se case la sentencia acusada en cuanto revocó la decisión de primera instancia e impuso condenar a la reliquidación de la pensión de jubilación; en sede de instancia, pidió se confirme la sentencia del *a quo* y, las costas como corresponda.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que no fue replicado y que pasa a ser analizado por la Corte.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia del Tribunal, por la vía directa, por infracción directa de:

*[...] los artículos 4º del convenio 98 de la O.I.T. (aprobado por la ley 27 de 1976); 2º a 8º del convenio 154 de 1981 de la OIT (aprobado por ley 424 de 1999); 13, 14, 488, 489 del C.S.T.; 1502, 1602, del C.C.; 151 del C.P.T. y S.S. (violación medio); por **aplicación indebida** de los artículos 48, 53 de la Constitución; 16, 260, 373, 376, 432 a 436, 480 del C.S.T.; 1º de la ley 33 de 1985; por **interpretación errónea** de los artículos 467, 469 del C.S.T.*

En el sustento, afirma que la decisión del *ad quem* se soporta en decisiones de esta Sala sobre la posibilidad jurídica de modificar la convención colectiva, sin embargo, no reparó que tal decisión ha sufrido variaciones (sentencia CSJ SL, 24 jul. 2012, rad. 43824), en la que sí ha aceptado el contenido modificador de esos acuerdos posteriores, además, no distingue entre los convenios celebrados en el curso de la negociación colectiva y el que finaliza con el conflicto denominado convención colectiva, el primero de los cuales es reglamentado por el artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agrega que no existe disposición que prohíba modificar la convención colectiva por medio de un acuerdo extra-convencional, y que la mencionada normativa prevé la inmutabilidad de lo pactado dentro de la negociación; no

obstante, ello no es absoluto, siempre y cuando las partes de común acuerdo así lo acepten con el fin de buscar un arreglo total, dice que la irrenunciabilidad está prevista para los mínimos establecidos en la ley y los derechos adquiridos, y una cláusula convencional no es uno de estos últimos.

Refiere a la legitimidad de celebrar acuerdos entre empleadores y trabajadores sin acudir al trámite de un conflicto colectivo, que el Tribunal no tuvo en cuenta las normas más importantes en esta materia, como son las emanadas de los convenios de la OIT que no sólo tienen aplicación en el ámbito nacional, sino por regulaciones universales que se aplican a la mayoría de los países.

Manifiesta que la convención colectiva es un convenio de voluntades y su objetivo es señalar las condiciones que van a regir los contratos de trabajo de sus beneficiarios. Bajo tal premisa, acude al postulado que reza «*en derecho las cosas se deshacen tal como se hacen*», para manifestar que aquella puede ser modificada sin tener en cuenta el aspecto formal; que en el presente caso ni siquiera se argumenta que este acuerdo estuviera viciado por error, fuerza o dolo, lo que contribuye a su solidificación, sobre todo cuando no se reparó en los elementos de equilibrio que se encuentran en muchas otras previsiones convenidas en el citado acuerdo.

Dice que el *ad quem* sostiene que solamente son válidos los acuerdos entre empleadores y trabajadores cuando no modifiquen la convención colectiva de trabajo, pero no vio que un acuerdo como el citado, aunque formalmente tenga

otro trámite, representa jurídicamente lo mismo que una convención colectiva entre las partes, sobre todo cuando no afectan derechos de rango legal ni desconocen mínimos fijados en la ley laboral, que es lo que protege el principio de irrenunciabilidad.

Informa que el artículo 4.º del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, consagra que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo y, fue precisamente a ese procedimiento al que acudieron las partes para celebrar el acuerdo extra convencional, el cual no puede perder legitimidad por no cumplir con el trámite formal de una convención (Negrillas fuera del texto).

Aduce que el *ad quem* no tuvo en cuenta el convenio 154 de 1981 de la OIT, pese a que coincide con decisiones de la Corte Constitucional, en cuanto a la viabilidad de los acuerdos colectivos, aunque no se sometían a toda la tramitación del conflicto, por ello asegura, se permite la suscripción de acuerdos como el celebrado el 18 de septiembre de 2003 entre la demandada y Sintraelec.

Destaca que el colegiado aludió al artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo como uno de los elementos normativos para su decisión, pero a la postre no desarrolló nada sobre el particular, pese a ser una figura que resulta aplicable por encontrarse presentes los elementos exigidos por la citada norma, como son las circunstancias de grave alteración de la normalidad económica, sin que ello se encuentre desconocido, declararon en el texto del acuerdo del 18 de septiembre de 2003, que *«se hizo necesario concluir el presente acuerdo como condición para contribuir a lograr la viabilidad financiera de la Empresa»*.

De otro lado, asegura que el Tribunal no incluyó en su decisión alusión a la prescripción propuesta por la demandada, por lo que no cayó en cuenta que entre la vigencia del acuerdo cuestionado y la presentación de la demanda, transcurrió un tiempo suficiente y en exceso, para que *«produjera sus efectos la prescripción frente al derecho del demandante de impugnar el citado acuerdo»*, con la claridad que en este asunto no se está afectando el estado del pensionado, que es lo que ha protegido la jurisprudencia laboral.

Para ratificar el sustento a los argumentos planteados, concluye que el juez colegiado: (i) afectó los derechos de los demás beneficiarios de la convención al inaplicar el acuerdo del 18 de septiembre de 2003, (ii) desconoció la facultad de representación del sindicato como parte del convenio; (iii) debió disponer la devolución de los beneficios recibidos por los cobijados con el acuerdo tantas veces referido; (iv)

restringió, como si fuera posible, las condiciones establecidas en el acuerdo solo respecto de uno de sus beneficiarios; (v) no tuvo en cuenta que la titularidad para demandar estaba solo en cabeza del Sindicato Sintraelecol y, (vi) le restó valor a la voluntad de los integrantes del sindicato, pues le dio prioridad únicamente a la del demandante.

VII. CONSIDERACIONES

En atención a los antecedentes descritos, corresponde a esta Sala dilucidar, si el *ad quem* incurrió en la violación de la ley que le achaca el casacionista, al apoyar su decisión en la posición jurisprudencial que con fuerza de precedente tenía entonces definida la Sala de Casación Laboral de la Corte.

Dada la vía directa de ataque seleccionada, se encuentran aceptados los supuestos fácticos del fallo de segundo grado, en consecuencia, desde lo jurídico se ocupará la Sala de revisar los siguientes puntos:

(i) la única finalidad de los acuerdos extra convencionales es la de esclarecer las cláusulas de los convenios colectivos? o también lo es la modificación de estos y si es posible hacerlo sin necesidad de que cumplir con los procedimientos legales previstos?, (ii) si es posible modificar la Convención Colectiva a través de la figura de la revisión consagrada en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo y si ello tuvo lugar en este asunto; (iii) si existió legitimación por parte del convocante para demandar el

acuerdo extra-convencional y, (iv) si incurrió en omisión el colegiado en relación con la excepción de prescripción de la pretensión de ineficacia del acuerdo convencional y de sus efectos frente a los derechos reclamados.

Para resolver los tres primeros puntos, se apoya la Sala la sentencia CSJ SL12575-2017, proferida en un caso de idénticos contornos, en el que se decidió la impugnación que presentó la entidad hoy recurrente con los mismos planteamientos, pues allí también se reclamó la inaplicación del acuerdo extra convencional hoy discutido, en esa oportunidad se reiteró el criterio expuesto por esta Sala de Casación sobre los temas sometidos a consideración, en los siguientes términos:

En ese contexto, le corresponde a esta Sala dilucidar: (i) la posibilidad de modificar una convención colectiva vigente a través de un acuerdo extra-convencional y (ii) determinar si en el caso de autos operó el fenómeno de la revisión del convenio colectivo, consagrado en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. POSIBILIDAD DE MODIFICAR LA CONVENCIÓN COLECTIVA A TRAVÉS DE UN ACUERDO EXTRA-CONVENCIONAL

Comienza la Sala por señalar que un acuerdo extra-convencional, como el que es objeto de discusión en el sub lite, no tiene necesidad de depositarse en la cartera del trabajo para que surta los efectos queridos por las partes, tal y como ya lo ha reiterado esta Corporación en múltiples oportunidades.

En efecto, desde hace cerca de una década, en sentencia CSJ SL32247-2008, reiterada entre otras en las providencias CSJ SL889-2014, CSJ SL11321-2014, CSJ SL42830-2014 y CSJ SL2105-2015, dijo la Sala:

Como regla general, en el derecho del trabajo los únicos acuerdos que deben ser depositados son los que emanan de un conflicto

colectivo de trabajo cuya solución es dada por la mismas partes, pues así lo exige el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, condición que aquí no se puede predicar del convenio celebrado por la empresa y el sindicato, quienes simplemente, en desarrollo del principio de la autonomía de la voluntad, el cual no repugna en las relaciones obrero patronales, siempre y cuando no se desconozcan los derechos mínimos de los trabajadores, quisieron regular algunas condiciones de trabajo, las cuales no quedaron condicionadas en forma alguna ni se exigió del pacto mismo que fuera depositado a la usanza de las convenciones colectivas de trabajo.

Ello, porque como se explicó en la sentencia CSJ SL2105-2015 ya citada, existe distinción entre los acuerdos extra convencionales que tienen carácter aclaratorio y los modificatorios, pues los primeros son aquellos que buscan esclarecer asuntos confusos y deficientes de lo que se pactó a través de un instrumento colectivo; mientras que los segundos, cambian aspectos que ya han sido previamente definidos en aquel o a introducir unos diferentes a los ya acordados.

También se adoctrinó entonces (CSJ SL2105-2015), que los acuerdos modificatorios únicamente son válidos en la medida que mejoren las condiciones pactadas en la convención, en tanto nada impide que los trabajadores o sus representantes, en caso de ser sindicalizados, pacten con sus empleadores prerrogativas superiores a las legal o convencionalmente establecidas.

En tal sentido, se pronunció la Sala en sentencia CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32347 reiterada en la atrás reseñada y, entre otras, en la CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 39744 cuyo análisis jurisprudencial dio plena validez a un acuerdo extra convencional en el que se acordó un beneficio adicional para los trabajadores referente a la estabilidad.

Dijo en esa oportunidad la Corporación:

*Nada se opone a que en el Derecho del Trabajo los trabajadores, bien sea por sí mismos o representados por la organización sindical a la cual pertenecen, **celebren acuerdos con los empleadores tendientes a regular diversas situaciones laborales y menos aún, tampoco puede haber oposición o ilicitud en cuanto con ellos se superen los mínimos derechos legales o inclusive convencionales.** Si el simple acto unilateral de un empleador puede crear derechos para los trabajadores en*

tanto superen los mínimos legalmente establecidos, con mucha mayor razón ello puede aplicarse a los convenios directos que celebren con sus servidores.

Un acuerdo, como el que ahora ocupa la atención de la Sala, se convierte en ley para los contratantes sin desconocer el clásico principio que lo informa y según el cual debe ejecutarse de buena fe. Así se desprende claramente de los artículos 1602 y 1603 del Código Civil, que entre otros regulan el efecto de las obligaciones válidamente celebradas y de cuyas fuentes o nacimientos, señaladas en el artículo 1494 ibídem, vale la pena destacar el concurso real de voluntades de dos o más personas o el hecho voluntario de la persona que se obliga. (Resaltado fuera del texto).

Se tiene entonces que tales arreglos producen efectos para las partes, siempre que sean para aclarar y/o mejorar las condiciones que ya han sido pactadas, e incluso, no necesitan ninguna solemnidad y no requieren -como se afirmó a espacio- de depósito en los términos del artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, para gozar de plena validez.

En ese horizonte, si bien el cargo es fundado en la medida que el Tribunal incurrió en el segundo yerro fáctico que se le imputa en el primer cargo, al exigirle al acuerdo las características propias de una convención colectiva sin ser de tal naturaleza, lo cierto es que este no tiene vocación de prosperidad, por cuanto en sede de instancia se arribaría a la misma conclusión del juez de apelaciones, aunque por una razón diferente, tal como se expone a continuación.

En el sub examine, se encuentra acreditado que en la fecha de suscripción del acuerdo extra convencional en cuestión, se encontraba vigente la convención colectiva 1976-1978, que en su cláusula 5, contempló:

La EMPRESA jubilará a todos los trabajadores o trabajadoras que cumplan o hayan cumplido Veinte (20) años de servicio continuos o discontinuos al servicio de LA EMPRESA y Cincuenta (50) años de edad, con una pensión vitalicia equivalente al ciento por ciento del salario promedio devengado por el trabajador en el último año de servicio en LA EMPRESA.

Ahora bien, el pluricitado pacto suscrito por Electricaribe y el Sindicato de Electricidad de Colombia – Sintraelec (f.º 628 a 666), luego de referir que el mismo «contribuye a seguir

desarrollando el modelo de relaciones laborales y representa un avance en el interés de las partes para el establecimiento de un régimen convencional único de las distintas convenciones vigentes en la Electrificadora de la Costa S.A. E.S.P.», en lo concerniente al reajuste anual de pensiones expresó:

A partir del 1 de enero de 2004, la empresa pensionara (sic) a sus trabajadores en las condiciones establecidas en las convenciones colectivas de trabajo de cada distrito, teniendo en cuenta las siguientes modificaciones:

- *Aumento en años de servicio.*

La fecha en que se cumplirían los requisitos para acceder a la pensión se incrementa respecto de la prevista en los regímenes convencionales actuales existentes en los Distritos en la siguiente forma.

BOLIVAR

| <i>Fecha en que se cumplirán los requisitos</i> | | <i>Incremento en Años de Servicio</i> |
|---|---------------------|---------------------------------------|
| <i>01/Ene./2004</i> | <i>31/Dic./2004</i> | <i>1</i> |
| <i>01/Ene./2005</i> | <i>31/Dic./2005</i> | <i>2</i> |
| <i>01/Ene./2006</i> | <i>31/Dic./2006</i> | <i>3</i> |
| <i>01/Ene./2007</i> | <i>31/Dic./2007</i> | <i>3</i> |
| <i>01/Ene./2008</i> | <i>31/Dic./2008</i> | <i>3</i> |
| <i>01/Ene./2009</i> | <i>31/Dic./2009</i> | <i>3</i> |
| <i>01/Ene./2010</i> | <i>31/Dic./2010</i> | <i>3</i> |
| <i>01/Ene./2011</i> | <i>31/Dic./2011</i> | <i>3</i> |
| <i>01/Ene./2012</i> | <i>31/Dic./2012</i> | <i>3</i> |
| <i>01/Ene./2013</i> | <i>31/Dic./2013</i> | <i>3</i> |
| <i>01/Ene./2014</i> | <i>En adelante</i> | <i>4</i> |

(...)

- *Salario Base para liquidación de la pensión.*

El salario base de liquidación para la pensión será el último salario básico devengado por el trabajador, adicionado con el promedio devengado en el último año de servicio por concepto de recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo, horas extras, liquidados conforme lo establezca el código sustantivo del trabajo, y el 75% del promedio de lo devengado en el último año de servicios por factores extralegales.

De lo anterior, resulta claro que ese documento o acuerdo extra convencional no se propuso hacer más inteligible la convención colectiva para entonces vigente ni mejorar las condiciones de los trabajadores, sino que su propósito fue el de transformarla en el sentido de aumentar el tiempo de servicios establecido para causar la prestación.

En ese orden, la modificación convencional que se pretendió introducir a través del referido acuerdo extra convencional, resulta inadmisibles jurídicamente por ese medio, pues dicha convención ya había sido suscrita por las partes y debidamente depositada ante el Ministerio del Trabajo, tal y como lo ordena el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicho de otra manera, cumplidas las formalidades de la negociación colectiva y de su depósito ante la autoridad competente, se hizo realidad convirtiéndola en ley para las partes, irreversible desde el punto de vista jurídico y de imperativo cumplimiento mientras no fuera anulada; en consecuencia, la única posibilidad viable para que se aumentaran los requisitos establecidos para causar la prestación, era, precisamente, a través de su denuncia o, si se presentaba el supuesto, mediante la revisión de que trata el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

De ahí, que ningún punto que hubiese sido regulado por la Convención Colectiva de Trabajo podía modificarse a través de un documento, salvo, se itera, si el mismo tiene por finalidad incrementar los beneficios ya establecidos en aquella.

Dicha postura, se acompasa con lo expuesto por esta Sala en sentencia CSJ SL2105-2015, proferida en un asunto de similares características, en el que una de las partes era la misma entidad aquí demandada.

Por las razones expuestas, aun cuando el Tribunal hubiera observado los documentos donde los afiliados al sindicato autorizaron a sus representantes para celebrar el acuerdo tanta veces mencionado y la resolución que negó la prestación e informó a la demandante sobre la modificación de los requisitos necesarios para adquirir la pensión de jubilación convencional, lo cierto es que el acuerdo reseñado no produciría efectos, toda vez que pretendió modificar la convención colectiva haciéndola más gravosa para sus beneficiarios, tal como quedó en evidencia.

Respecto del segundo cargo, no es cierto que la sentencia CSJ SL 6564, 20 jun. 1994, citada por el Tribunal para dar soporte a su decisión, se refiera un evento diferente al discutido, puesto que si bien esa providencia establece las facultades de los negociadores para poner fin a los conflictos colectivos -como afirma la recurrente-, también lo es que precisa la posibilidad o no de modificar la convención a través de un acta aclaratoria posterior al depósito, por lo que no se equivocó el fallador de segunda instancia al emplearla para resolver el problema jurídico que se le planteó.

1. REVISIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

En cuanto al argumento de la demandada relativo a que el Tribunal le dio al acuerdo la connotación de «modificación gravosa» y no consideró que lo que se presentó fue la revisión de la convención colectiva, prevista en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, basta señalar que el ad quem no se ocupó de estudiar tal aspecto porque ese asunto no fue materia del recurso de apelación, ante lo cual vale recordar que tal como lo ha adoctrinado esta Corporación, la controversia en sede de casación debe estar en consonancia con la planteada en la alzada.

De ahí que, en principio, la posibilidad de impugnar en sede extraordinaria la sentencia de segunda instancia se limita a los aspectos dirimidos por el ad quem, dado que las decisiones desfavorables, en lo que no fueron objeto de impugnación, quedan en firme y no pueden ser acusadas en casación por quien incumplió su labor de controvertirlas en la oportunidad procesal correspondiente.

Con todo, es preciso advertir que la finalidad y motivación del Acuerdo de 18 de septiembre de 2003 (f.º 22 a 64 del Cuaderno No. 1), en realidad tenía como propósito esencial la «unificación convencional»; así, deriva de su tenor literal, según el cual:

*La empresa ha tenido en cuenta que el día 4 de agosto de 1998, mediante (...) escrituras públicas (...) se perfeccionó la transferencia de activos de las Electricadoras Bolívar, Magangué, Córdoba y Sucre, y los convenios de sustitución patronal nexos a los mismos, manteniendo cada una de ellas sus propios regímenes convencionales, vigentes en los Distritos que hoy están agrupados en una sola Empresa (...), **lo que implica especial dificultad para alcanzar en el futuro un régimen convencional único.***

*Este nuevo Acuerdo entre el Sindicato de Trabajadores de Electrocosta de Trabajadores de la Electricidad de Colombia (Sintraelec) y la Electrificadora de la Costa Atlántica S.A. E.S.P.(ELECTROCOSTA) es el resultado del esfuerzo conjunto de las partes para un nuevo avance **al propósito de unificación convencional**, en lo que se refiere a condiciones laborales sin perjuicio de los regímenes convencionales existentes en cada Distrito en la forma en que quedan incorporados en los anexos del mismo.*

(...)

*Este Acuerdo contribuye a seguir desarrollando el modelo de relaciones y representa el avance en el interés de las partes para el **establecimiento de un régimen convencional único** de las distintas convenciones vigentes en la Electrificadora (...).*

En este contexto, las partes reconocieron igualmente, que se hizo necesario concluir el presente Acuerdo como condición para contribuir a lograr la viabilidad financiera de la Empresa.

En tal virtud, es claro que el mencionado acuerdo no se dirigía a solucionar una imprevisible y grave alteración de la normalidad económica, circunstancia fáctica que exige el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, para que se verifique la viabilidad de la revisión de una convención colectiva.

Por el contrario, los términos del acuerdo transcrito evidencian que para la demandada, desde mucho antes de la firma del acuerdo extra convencional, más concretamente, desde cuando decidió adquirir los activos de las electrificadoras que sustituyó, era perfectamente previsible la existencia de múltiples convenios convencionales, al punto que fue ello lo que condujo a implementar el camino hacia su unificación, con otro fin sucedáneo: propender por la viabilidad financiera de la empresa y precaver eventuales y futuras dificultades económicas.

Es por ello, que en el sub judice no es posible afirmar que, en lugar de una modificación de la convención colectiva, a través del Acuerdo de 18 de septiembre de 2003, lo que se presentó fue su revisión, pues se itera, no se estructuraron los requisitos exigidos en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo expuesto, los cargos no salen avante.

El anterior criterio jurisprudencial, ha sido ratificado recientemente, entre otras, en las sentencias CSJ SL1178-2018 y CSJ SL4455-2018, en las que se definieron asuntos de similares contornos en contra de la misma entidad aquí demandada y recurrente.

En cuanto al último planteamiento, según el cual «*el Tribunal no incluyó en su decisión ninguna alusión a la prescripción propuesta por la demandada*», por lo que no cayó en cuenta que entre la vigencia del acuerdo cuestionado y la presentación del escrito inaugural, transcurrió un tiempo suficiente y en exceso, para que **«produjera sus efectos la prescripción frente al derecho del demandante de impugnar el citado acuerdo»**, encuentra la Sala pertinente recordar que de vieja data esta Corporación tiene definido que la acción para obtener la declaración de existencia o inexistencia de los hechos en que se fundamentan las pretensiones judicialmente requeridas, así como los estados jurídicos no es susceptible de prescribir, por lo que podrá ejercerse y solicitarse en cualquier tiempo, como es el caso de la invalidez o ineficacia de un acto jurídico, precisando además, que la ineficacia no requiere declaración judicial.

Lo que sí se extingue por prescripción, son los derechos que no se reclaman dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad, de conformidad con lo consagrado en los artículos 488, 489 del CST y 151 del CPTSS.

Así se recordó en sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 37101:

No le asiste razón al impugnante, porque de antiguo y en muchísimas sentencias, que han consolidado una jurisprudencia sólida y pacífica, esta Sala de la Corte ha explicado que la declaración de la forma como ha sucedido un hecho, en este caso el despido, no puede verse afectada por el fenómeno prescriptivo. En la sentencia del 6 de febrero de 1996, radicación 8188, se dijo:

“De los "hechos" que fundamentan la pretensión que se hace valer en juicio sólo cabe predicar su existencia o inexistencia, lo cual sucede también con los "estados jurídicos" cuya declaratoria judicial se demande -como los que emanan del estado civil de las personas-, respecto de los cuales adicionalmente se puede afirmar que se han extinguido. La jurisprudencia ha dicho que la pensión de jubilación genera un verdadero estado jurídico, el de jubilado, que le da a la persona el derecho a disfrutar de por vida de una determinada suma mensual de dinero. Por eso ha declarado la imprescriptibilidad del derecho a la pensión de jubilación y por ello la acción que se dirija a reclamar esa prestación puede intentarse en cualquier tiempo, mientras no se extinga la condición de pensionado, que puede suceder por causa de la muerte de su beneficiario. "Del estado de jubilado se puede predicar su extinción, mas no su prescripción", dijo la Corte (Cas., 18 de diciembre de 1954). También la ley tiene establecido que la prescripción es un medio de extinguir los derechos, con lo cual los efectos de ese medio extintivo de las obligaciones no comprende los estados jurídicos, como el de pensionado.

“La recurrente no cuestiona esos postulados, pero dice que no existe la "posibilidad perpetua de que judicialmente se reconozca la existencia de un hecho y de que puedan deducirse las consecuencias legales de ese hecho mediante la imposición de las condenas consiguientes a quien se pruebe que fue el autor del hecho que haya perjudicado a otro" y que por ello la ley ha señalado plazos concretos para el ejercicio eficaz de las acciones judiciales.

“La posibilidad de demandar en cualquier tiempo está jurídicamente permitida por ser consustancial al derecho subjetivo público de acción. La prescripción extintiva por tanto, no excluye tal derecho porque dentro de ella, dentro del proceso y presuponiendo su existencia, le permite al juez declarar el derecho y adicionalmente declarar que se ha extinguido -como obligación civil, mas no natural- por no haberse ejercido durante cierto tiempo.

“Es claro, en consecuencia, que cualquier persona en ejercicio de la acción -entendida como derecho subjetivo público- puede demandar en cualquier tiempo que se declare judicialmente la existencia de un derecho que crea tener en su favor. El derecho público también se manifiesta en el ejercicio del derecho de excepcionar.

“Los hechos que le dan fundamento a una pretensión, por ser imprescriptibles, deben ser admitidos o rechazados por el juez antes de pronunciarse sobre la excepción correspondiente por lo cual, tratándose de la acción que se promueva para que se declare que el despido se ha producido con o sin justa causa, de manera legal o ilegal, no puede concluir con una decisión inhibitoria. El derecho que la ley le atribuya al hecho, debe ser declarado por el juez antes de pronunciarse sobre su extinción, pues ese derecho corresponde al ámbito de las obligaciones civiles y aún cuando, como tal, se haya producido su extinción por cualquiera de los medios ordinarios que la ley establece (pago, transacción, confusión, compensación, prescripción etc.), subsistirá la obligación del deudor como obligación puramente natural.

“Los razonamientos anteriores muestran que siempre existe la posibilidad jurídica de demandar, en cualquier tiempo, que se declare la manera de ser o de haberse producido el despido de un trabajador, como que se trata de un hecho al cual la ley le señala determinadas consecuencias jurídicas, las que, en nuestro sistema se han concretado en la indemnización económica, el reintegro, el pago de salarios dejados de percibir y la pensión proporcional de jubilación. No es por ello aceptable sostener que el sistema legal cierre la posibilidad jurídica de que judicialmente se reconozca después de cierto tiempo la existencia de un hecho del cual dependan consecuencias legales.

“El ejercicio del derecho subjetivo público de acción que se haga valer en un caso concreto para obtener que el juez declare que el despido se ha producido de manera ilegal o sin justa causa sólo se agota cuando el juez declara si tal despido realmente ha ocurrido o no. La connotación que tenga el despido es una calificación jurídica, pero ni siquiera sobre ella cabe predicar la prescripción, pues esta solo es predicable de las obligaciones -civiles-, que son las que se extinguen cuando el derecho no se ha ejercido dentro de cierto tiempo. Como adicionalmente el hecho del despido, el tiempo de servicios durante el término legal y el capital de la empresa, generan en el caso de las pensiones de jubilación un estado jurídico imprescriptible, el juez no

encontrará fundamento legal alguno en las normas sobre prescripción para sostener que la calificación del despido ha debido intentarse dentro del mismo término trienal que establece la ley para reclamar la indemnización por despido injusto y sobre esa base declarar la extinción del derecho a la jubilación.

Ahora bien, al revisar la providencia cuestionada, encuentra esta Sala que efectivamente el *ad quem* no hizo pronunciamiento alguno sobre la prescripción pues, para resolver la apelación del demandante, centró el problema jurídico a establecer, si era procedente la declaratoria de ineficacia e inaplicabilidad del acuerdo celebrado el 18 de septiembre de 2003 entre la demandada y el Sindicato Sintraelec y, de ser viable, verificar si el actor tenía derecho a que se le reliquidara la pensión de jubilación convencional.

No obstante, la convocada al juicio, que entonces resultó afectada con la decisión condenatoria, guardó silencio ante tal omisión del Tribunal, con lo cual dio lugar a la preclusión de la oportunidad procesal que tenía a su alcance para obtener tal pronunciamiento.

En efecto, conforme a lo previsto por el artículo 311 del Código de Procedimiento Civil, entonces vigente y aplicable por remisión analógica expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, podía la sociedad accionada solicitar, dentro del término de ejecutoria, la adición de la sentencia a fin de que se resolviera dicho medio exceptivo que propuso al contestar la demanda y, como así no lo hizo, no se encuentra legitimada para pretender enmendar esa omisión en este trámite extraordinario (CSJ SL2949-2015).

De lo que viene de decirse, la impugnación no prospera.

Sin costas en el recurso extraordinario, en atención a que no hubo réplica.

VIII. 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 emitida el 29 de septiembre de 2014, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso ordinario laboral promovido por **VÍCTOR CARTABARRIA SOTO** contra **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P.**

Costas, como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ