



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Magistrado ponente

SL584-2019

Radicación n.º 69956

Acta 06

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

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **ELECTRICARIBE S.A. E.S.P.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal de Descongestión con sede en el Distrito Judicial de Santa Marta, el 30 de octubre de 2012, en el proceso que le promovió **EDUARDO BATISTA CASTILLO**.

I. ANTECEDENTES

Eduardo Batista Castillo (fls. 1-13) llamó a juicio a la empresa recurrente, con el fin de que se declarara la *«nulidad absoluta por objeto ilícito»* del artículo 51 del Acuerdo Colectivo celebrado el 18 de septiembre de 2003 entre la accionada y Sintraelecol y, en consecuencia, se le concediera pensión de jubilación bajo el régimen previsto en los artículos 5 de la Convención Colectiva de 1976 y 20 del acuerdo extralegal de 1982, suscritos por Electribolívar S.A.; en subsidio, pidió el reconocimiento de la pensión de jubilación prevista en la misma disposición, *«a más tardar el día 31 de diciembre de 2007, o al menos a más tardar el día 31 de julio de 2010»*, y las costas del proceso.

Informó que desde el 1 de abril de 1981, prestó servicios a la Electrificadora de Bolívar S.A., sustituida el 16 de agosto de 1998 por Electrocosta S.A. E.S.P., que a la vez fue absorbida por la demandada el 31 de diciembre de 2007. Preciso que en los inicios de la relación laboral se afilió a Sintraenergía, reemplazada posteriormente por Sintraelecol, *«organización representativa para efectos de la negociación colectiva de trabajo»*. Describió los textos convencionales cuya aplicación reclama y la disposición que pretende anular, para explicar que al amparo de los primeros, se debió pensionar el 30 de diciembre de 2008, mientras que con la segunda, solo lo haría el 30 de diciembre de 2011; en ese contexto, arguyó que el derecho pensional consagrado en el Acuerdo Colectivo de 18 de septiembre de 2003 no se puede concretar, porque lo impide el parágrafo 3, artículo 1, del Acto Legislativo 01 de 2005. Destacó que la empresa pensionó a algunos

trabajadores antes del 31 de julio de 2010, pese a encontrarse en iguales condiciones.

La accionada (fls. 186-195) se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa, las excepciones de prescripción y compensación.

Admitió el tiempo de servicios, los cambios empresariales, la representación sindical y el contenido de los textos convencionales. De lo demás, dijo que correspondía a consideraciones del demandante, que no a hechos.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 4 Laboral de Descongestión del Circuito de Cartagena, mediante fallo del 5 de abril de 2013 (fl. 242-251), declaró la *ineficacia e inaplicabilidad* del artículo 51 del acuerdo suscrito entre Electricaribe S.A. E.S.P. y Sintraelec del 18 de septiembre de 2003; condenó a la accionada a pagar al demandante la pensión de jubilación convencional por el 100% del salario devengado en el último año de servicios, a partir de la terminación del vínculo y con los incrementos legales; la absolvió de lo demás y le impuso las costas del proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La alzada se surtió por apelación del demandado y terminó con la sentencia atacada en casación (fls. 3-16 cdno.

de la segunda instancia), mediante la cual, el Tribunal confirmó la de primer grado, sin costas para los litigantes.

Dio por descontado que el actor nació el 30 de diciembre de 1958, ingresó a laborar en la Electrificadora de Bolívar el 1 de abril de 1981 y se afilió a Sintraelecol, según certificación expedida por la organización sindical.

Asentó que el derecho a reclamar el reconocimiento pensional nace a partir del cumplimiento de los requisitos previstos en las normas convencionales aplicables, *«sin la aplicación del acuerdo extra convencional en mención, por lo tanto, es a partir de ese acto que el demandante podía exigir la ineficacia del Acuerdo 18 de septiembre de 2003, ya que hasta esa fecha conoció que se le estaban vulnerando sus derechos convencionales»*. Bajo ese entendimiento, concluyó que como el actor cumplió 50 años de edad en el 2008 y aún labora para la accionada, *«el disfrute de la prestación está sujeta a la finalización del vínculo laboral, por lo que no es posible la declaratoria de dicha excepción [de prescripción]»*.

Descartó que el *a quo* hubiera desconocido el principio de congruencia, *«por cuanto la decisión estuvo conforme a lo solicitado en el acápite de pretensiones del libelo inicial»*.

Señaló que una vez suscrita y depositada una convención colectiva de trabajo, esta adquiere plena validez y vigencia, *«constituye ley para las partes y su cumplimiento es obligatorio»*; no obstante, precisó que tratándose de cláusulas oscuras, ambiguas o confusas, los representantes

de los trabajadores y el empleador pueden acudir a mecanismos como el levantamiento de actas aclaratorias o la suscripción de adendas para procurar su discernimiento, *«sin que sea viable modificarlas. Tales actos, como se vio, si cumplen estas condiciones, tienen plena validez y poder vinculante para las partes».*

Tras memorar las sentencias CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 37523, y CC C-1319-2000, anotó que los acuerdos extra convencionales no se asimilan, ni tienen la virtud de modificar una convención colectiva de trabajo, en tanto el procedimiento para ello está regulado por el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, y que *«aun en situaciones de normalidad la Convención es modificable, pero siempre y cuando la nueva situación en que se ubique a los trabajadores, en términos reales u objetivos, implique el reconocimiento de derechos que sean iguales o superiores a los obtenidos anteriormente».*

Luego de transcribir apartes de la sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36342, concluyó:

[...] si un acuerdo modifica cláusulas convencionales el mismo es ineficaz, cuando lo que busca el acuerdo es alterar o modificar una disposición normativa convencional, el presupuesto para su validez es inexistente en la medida en que no pueden integrarse a la convención porque la contradicen, suponiendo en consecuencia, la creación de una nueva norma convencional, lo cual es a todas luces improcedente e ilegal, si no se han cumplido las formalidades propias que rodean la celebración de una Convención Colectiva de Trabajo, lo anterior apelando al carácter garantista del derecho laboral.

Conforme a lo expuesto, este Cuerpo Colegiado considera que no tiene el Acta Extra Convencional el alcance de modificar las disposiciones de una Convención Colectiva, y que solo puede aclarar cláusulas oscuras o por el contrario adicionar otras, siempre y cuando mejoren las condiciones laborales de los trabajadores.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la entidad demandada, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, que procede a resolverlo.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida en cuanto confirmó las condenas impuestas en la decisión de primer grado, para que, en sede de instancia, *«se revoquen los numerales primero, segundo y cuarto de la parte resolutive de la sentencia del A quo para en su lugar disponer la absolución total para mi mandante»*.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que no fue replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa violación directa, por infracción directa de los artículos 4 del Convenio 98 de la OIT, aprobado por la Ley 27 de 1976, 2 a 8 del Convenio 154 de 1981, 1502 y 1602 del Código Civil y 480 del Código Sustantivo del Trabajo; por aplicación indebida de los artículos 53 de la Constitución Política, 1 del Acto Legislativo 01 de 2005,

260, 373, 432 a 436, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, 1 de la Ley 33 de 1985 y 151 del Código de Procedimiento Laboral; y, por interpretación errónea de los artículos 467 y 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Señala la decisión censurada de *«ambivalente y contradictoria»*, porque niega en principio cualquier posibilidad de introducir cambios a la convención colectiva, pero a renglón seguido, transcribe providencias de esta Corporación que lo admiten siempre que no desmejoren los derechos de los trabajadores *«y al final se ubica en la posición conceptual solamente son admisibles las aclaraciones de los textos de las convenciones pero sin modificarlos»*.

Asegura que la postura final del juez colegiado desconoce que con el Acuerdo del 18 de septiembre de 2003, las partes se ciñeron a las previsiones de los convenios de la OIT que instan a empleadores y trabajadores a celebrar *«acuerdos plenamente legítimos, sin que sea necesario cumplir con formalidades como las que el Tribunal extrañó»*, esto es, las dispuestas para los conflictos colectivos de trabajo.

Admite que los acuerdos extra convencionales pueden introducir aclaraciones a puntos oscuros de una convención colectiva de trabajo, pero precisa que ese no es su único objetivo, pues *«como en derecho aplicable a los particulares se entiende permitido todo aquello que no esté prohibido»*, debe concluirse que las partes pueden acudir a dichos pactos con diversos fines, como sería el de *«introducir modificaciones que*

las partes de común acuerdo consideren pertinentes o necesarias, como es lo que ocurre en el presente caso, sin que sea imperativo que lo acordado sea igual a lo anterior, lo cual carecería de sentido, o que sea superior dado que para tal efecto no es imperioso acudir a la vía de la biteralidad».

Recuerda que tener origen en un acuerdo de voluntades y el carácter contractual son de la esencia de la convención colectiva de trabajo, por lo que el Tribunal olvidó que a la luz de tales características, tiene aplicación el postulado según el cual *«en derecho las cosas se deshacen tal como se hacen»*, lo cual significa que *«un acuerdo, como el que representa la convención colectiva de trabajo, puede ser modificado por otro acuerdo, sin que para ello deba primar el aspecto formal sobre el material»*, más aún si se tiene en cuenta que en este caso no se discutió la existencia de un vicio del consentimiento, ni la falta de legitimación de los representantes del sindicato para suscribirlo.

Se duele de que la única glosa al acuerdo bajo estudio se reduce a que este modificó algunos puntos de la convención colectiva de trabajo, olvidando que aquel contempló *«muchos beneficios compensatorios para los trabajadores con lo cual se logró un perfecto equilibrio»*, *«representa jurídicamente lo mismo que una convención colectiva de trabajo»* y no afecta los derechos de rango legal, ni desconoce los mínimos fijados en la ley laboral.

Echa de menos la aplicación de los artículos 4 del Convenio 98 y 2 del Convenio 154, ambos de la OIT, y con

apoyo en la transcripción de dichas disposiciones, sostiene que el Acuerdo del 18 de septiembre de 2003 es el resultado de una negociación voluntaria, que no puede perder legitimidad por no haberse surtido bajo el trámite formal de una negociación colectiva, pues las partes estaban facultadas para suscribirlo y no está demostrado vicio alguno por objeto o causa ilícita.

Afirma que el *ad quem* también desconoció lo previsto en el Acto Legislativo 01 de 2005, teniendo en cuenta que este propende por la regla de sostenibilidad financiera en materia pensional, lo cual denota la improcedencia de la condena confirmada en la alzada, pues en atención a los «*excesos en la concesión de pensiones resultó necesario modificar la Constitución para controlarlos*».

Arguye que el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo contempla un mecanismo de negociación voluntaria, cuya puesta en práctica solo requiere del consentimiento recíproco de las partes en punto a la presencia de circunstancias adversas a la viabilidad de la empresa o contrarias a la normalidad económica de la misma, sin que para su materialización se exija algún formalismo o la demostración de tal condición, supuestos que considera patentes en el caso bajo estudio, pues los mismos suscribientes dejaron consignado que ese convenio del 18 de septiembre de 2003, tenía como finalidad lograr la viabilidad financiera de la empresa. De allí que:

La ausencia de aplicación y la indebida aplicación de las

disposiciones señaladas llevó al Tribunal a introducir un elemento interpretativo equivocado de lo consignado en el artículo 467 del C.S.T., en el cual no se indica la condición que puso el Ad quem para validar el acuerdo extraconvencional cuestionado pero en cambio, sí se plasma la naturaleza contractual de la convención colectiva que significa que proviene de un acuerdo de las partes y, como tal, puede igualmente ser modificado por la misma vía.

Añade que al resolver la excepción de prescripción, el juez colegiado «no tuvo en cuenta que en este caso no se está afectando el “estado de pensionado”», si se tiene en cuenta que lo que se debate «no es la condición de pensionado que es la imprescriptible, sino el derecho a demandar el acuerdo del 18 de septiembre de 2003 que, por lo demás, tampoco le quitó al demandante el acceso a la pensión convencional sino lo sometió a unas reglas diferentes». De esta manera, al momento de la presentación de la demanda «ya habían transcurrido más de tres, lo que significa que en tal momento ya se encontraba prescrito el derecho a impugnar tales acuerdos».

VII. CONSIDERACIONES

Dada la senda seleccionada para el ataque, no se encuentra en discusión que el actor nació el 30 de diciembre de 1958, ingresó a laborar en la Electrificadora de Bolívar el 1 de abril de 1981 y se afilió a Sintraelecol, según certificación expedida por la organización sindical. Tampoco, que el propósito del Acuerdo del 18 de septiembre de 2003 fue transformar una disposición convencional, sin previo cumplimiento de los supuestos y requisitos previstos en la ley para la modificación de las convenciones colectivas de trabajo.

El problema planteado por la empresa recurrente se orienta a cuestionar que el Tribunal atribuyera ineficacia al Acuerdo del 18 de septiembre de 2003 que celebró con Sintraelec, tras entender que este no podía modificar las disposiciones de una Convención Colectiva, en tanto solo podía aclarar cláusulas oscuras o a lo sumo adicionar otras, siempre y cuando estas mejoraran las condiciones laborales de los trabajadores, que no fue el caso.

Para rebatir tal tesis, la censura sostiene que i) además de aclarar puntos oscuros, los acuerdos extra convencionales pueden ocuparse de introducir modificaciones que las partes consideren pertinentes o necesarias, sin condicionamientos como la paridad con los beneficios existentes o su mejoramiento; ii) la convención colectiva de trabajo, como contrato que es, puede ser modificada por otro acuerdo equivalente en lo material, más aún si no se vislumbra un vicio del consentimiento, ni la falta de legitimación de los representantes del sindicato para suscribirlo; y iii) este tipo de acuerdos son fruto de tratativas voluntarias entre las partes, al amparo de los convenios internacionales, por manera que no pierden legitimidad por no haber surtido el trámite formal de una negociación colectiva o de los pasos para la reforma de instrumentos convencionales.

Además, que el acuerdo bajo estudio: iv) contempló una variedad de *«beneficios compensatorios para los trabajadores con lo cual se logró un perfecto equilibrio»*, a más que no afectó los derechos de rango legal, ni desconoció los mínimos fijados

en la ley laboral, v) las partes que lo suscribieron solo pusieron en práctica el mecanismo previsto en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, que únicamente requiere del consenso sobre la presencia de circunstancias adversas a la normalidad o viabilidad económica de la empresa, y cuyo perfeccionamiento no exige formalismo alguno, ni la acreditación de las situaciones descritas; y que vi) la decisión fustigada desconoce lo previsto en el Acto Legislativo 01 de 2005, en tanto propende por la regla de sostenibilidad financiera en materia pensional, al punto que por los *«excesos en la concesión de pensiones resultó necesario modificar la Constitución para controlarlos»*.

También, que vii) lo que se debate *«no es la condición de pensionado que es la imprescriptible, sino el derecho a demandar el acuerdo del 18 de septiembre de 2003»*, de suerte que al momento de la presentación de la demanda *«ya habían transcurrido más de tres años, lo que significa que en tal momento ya se encontraba prescrito el derecho a impugnar tales acuerdos»*.

Para resolver los tres primeros cuestionamientos, conviene recordar que esta Corporación se ha ocupado de distinguir aquellos acuerdos extra convencionales que buscan esclarecer pasajes confusos u oscuros, de los que persiguen alterar parámetros definidos en un instrumento colectivo; sobre estos últimos, ha precisado que si persiguen mejorar las condiciones pactadas, tienen plena validez, pues nada se opone a que los trabajadores, por si mismos o representados por la organización sindical de la que hacen parte, celebren acuerdos con los empleadores que superen

los mínimos derechos legales o convencionales, pero si lo que se pretende es disminuir las prerrogativas acordadas, no están llamados a producir efectos, en tanto la única posibilidad de que esto suceda es a través de la denuncia de la convención colectiva de trabajo, si se presentan los supuestos para ello, o mediante la revisión de que trata el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, cuando sobrevengan «*imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica*» que impacten algunas de las cláusulas allí contenidas. Así, las conclusiones del juez colegiado acompañan con la doctrina trazada por la jurisprudencia del trabajo, para lo cual, conviene recordar lo enseñado en la sentencia CSJ SL12575-2017, proferida en un proceso seguido contra la misma recurrente:

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 ibidem, 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 orden, la modificación convencional que se pretendió introducir a través del referido acuerdo extra convencional, resulta inadmisibile 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.

El cuarto cuestionamiento no es susceptible de estudio por la vía seleccionada, en tanto implica descender a los medios de convicción con el fin de explorar los beneficios contemplados en el Acuerdo de septiembre de 2003, con los cuales, según la censura, se logró el «perfecto equilibrio» y se preservaron los derechos de rango legal y los mínimos fijados en la ley laboral. En cualquier caso, conviene recordar que en el precedente atrás comentado, esta Corporación ya se ocupó de tal análisis, en los siguientes términos:

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

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

(...)

- 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 inadmisibile 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.

[...]

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.

Otro tanto puede decirse del quinto argumento, asociado a la aplicación del artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, en la medida en que para su resolución no es posible prescindir de la exploración de los elementos probatorios, en particular, del Acuerdo tantas veces mencionado. No obstante, este asunto también fue objeto de estudio en la providencia citada líneas atrás, en la cual se determinó que:

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 Electrificadoras 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 electricadoras 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 iudice 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.

Los reproches relativos a la presunta aplicación indebida del Acto Legislativo 01 de 2005 (punto vi), son más una alegoría a la regla de sostenibilidad financiera en materia pensional, pero no logran persuadir a la Sala de que al concluir como lo hizo, el juez colegiado haya incurrido en algún dislate derivado de cercenar dicha reforma constitucional en «*la parte que ordena privilegiar el postulado de la sostenibilidad financiera como regla en relación con las pensiones*», menos aún, si se tiene en cuenta que por la vía escogida, no hay lugar a explorar si los requisitos para acceder a la prestación se satisficieron después de los plazos previstos en los párrafos transitorios incorporados al artículo 48 de la Constitución Política.

Tampoco es de recibo pretender que el Tribunal se equivocó al no declarar la prescripción de la acción (vii punto de los argumentos del cargo), bajo el supuesto de que lo que

se encuentra en discusión es el derecho a demandar el Acuerdo suscrito el 18 de septiembre de 2003. Es palmario que la demanda que dio origen al proceso, fue promovida con el propósito de obtener el reconocimiento de una pensión de jubilación convencional, sometida a la prescripción solamente en lo que tiene que ver con las mesadas causadas, tal cual lo tiene decantado la jurisprudencia del trabajo; ello, sin perjuicio de que para resolver el fondo del litigio fuera necesario identificar y definir el marco normativo, legal y extralegal, que resultara aplicable, ejercicio que abordó el juez colegiado y que lo llevó a excluir de dicho marco, el Acuerdo con el cual se pretendió modificar la fuente convencional del derecho pensional reclamado.

El cargo no prospera. Sin costas en el recurso extraordinario, dado 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 dictada el 30 de octubre de 2012, por la Sala Laboral del Tribunal de Descongestión con sede en el Distrito Judicial de Santa Marta, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **EDUARDO BATISTA CASTILLO** contra **ELECTRICARIBE S.A. E.S.P.**

Sin costas.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ