



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN
Magistrado Ponente

SL6305-2016
Radicación n° 41825
Acta N° 14

Bogotá D.C., veintisiete (27) de abril de dos mil dieciséis (2016)

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **ARTURO GARCÍA ALDANA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 29 de mayo de 2009, en el proceso que le promovió a **CODENSA S.A E.S.P.**

I. ANTECEDENTES

ARTURO GARCÍA ALDANA llamó a juicio a CODENSA S.A E.S.P. para que, se declarara, que de conformidad con lo previsto en los artículos 471 del

Código Sustantivo del Trabajo y 38 del Decreto 2351 de 1965, tenía derecho a que se le aplicara la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre CODENSA y SINTRAEECOL, y que cumplió los requisitos señalados en el artículo 34 de la misma, para acceder al derecho pensional. En consecuencia, pretende que se condene a la entidad demandada al reconocimiento y pago de la pensión convencional de jubilación a partir de la ejecutoria de la sentencia, más una suma de dinero, a título indemnizatorio, equivalente a las mesadas acumuladas desde cuando se le negó el derecho y el momento en que le sea reconocido, con la respectiva indexación; lo que ultra y extra petita resulte demostrado, y las costas del proceso.

Fundamentó sus pretensiones en señalar que comenzó a laborar para la EMPRESA DE ENERGÍA DE BOGOTÁ desde el 6 de febrero de 1986, en el cargo de «*Jefe Departamento Mantenimiento Líneas AT*», mediante contrato de trabajo a término indefinido y con un salario de \$10'745.171 mensuales; por Acuerdo N° 01 de 1996 del Concejo de Bogotá, la empresa se transformó en una sociedad por acciones, lo cual se consolidó el 1° de junio de ese año; en esta fecha, la empresa suscribió con el demandante un contrato de trabajo a término indefinido; entre la misma y CODENSA S.A E.S.P. se produjo una sustitución patronal que no afectó la continuidad de los derechos legales y extralegales del actor; que a partir del 23 de octubre de 1997 fue incorporado a la planta de personal de CODENSA sin modificación de los términos de la

relación laboral, y conservando las prerrogativas convencionales; posteriormente le impuso una adición al contrato mediante el cual se adoptó un régimen de salario integral, que compensaría el valor de las prestaciones legales y extralegales, recargos y beneficios, a excepción de las vacaciones.

Agregó que esa imposición estuvo *«precedida de amenazas de despido»* si no aceptaba el cambio de régimen remuneratorio, y que las mismas se hicieron más notorias para los trabajadores que se hallaban próximos a cumplir 13 años de servicios; se le propuso la desvinculación, con un contrato civil como contratista, situación que produjo varias reclamaciones por parte de la Asociación de Ingenieros de la Empresa de Energía de Bogotá *«ASIEB»*; que en la empresa existe una Convención Colectiva de Trabajo con el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia *«SINTRAELECOL»*, asociación que agrupa a más de la tercera parte de los empleados de CODENSA; en esa convención se estableció el derecho a la pensión de jubilación especial para quienes estuvieran vinculados antes del 31 de diciembre de 1991, hubieren prestado servicios laborales por 20 años y cumplido 50 años de edad; que cumplió esa edad el 1° de febrero de 2006 y tiene acumulados más de 20 años de servicios, por lo que solicitó a la empresa la pensión convencional de que trata el artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo, pero se la negó.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

En cuanto a las pretensiones afirmó que eran improcedentes, porque el actor renunció a los beneficios convencionales cuando se acogió al régimen de los trabajadores con salario integral; que además, el reconocimiento de la pensión supone necesariamente la desvinculación del servicio y el actor aún se encuentra trabajando, y no se le han desconocido las acreencias laborales causadas. Admitió como ciertos los hechos relacionados con la fecha de ingreso del trabajador, el cargo actual, la transformación de la empresa, la sustitución patronal, la existencia de la Convención Colectiva de Trabajo con SINTRAELECOL, la petición para el reconocimiento de la pensión convencional de jubilación, así como la cuantía del sueldo que devenga, pero aclaró que la misma se halla bajo la modalidad de salario integral; Adujo que el demandante se acogió a ese régimen voluntariamente y no existió presión de la demandada. Reiteró que la Convención Colectiva de Trabajo no cobija al actor porque renunció a sus beneficios. Propuso las excepciones *de «INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN»* y *«COBRO DE LO NO DEBIDO»* (folios 56 a 62).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de

Descongestión de Bogotá, a quien correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 28 de noviembre de 2008, absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, declaró probadas las excepciones propuestas y condenó en costas al demandante (folios 206 a 214).

IV. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante proveído del 29 de mayo de 2009, la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, confirmó al de primer grado y se abstuvo de condenar en costas del recurso (folios 239 a 245).

Destacó que no fue objeto de discusión lo referente a la fecha de ingreso del actor, el cargo desempeñado, su remuneración y la sustitución patronal referida en la demanda, por así haberlo aceptado la parte pasiva de la acción; dijo que el artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la demandada y el sindicato de sus trabajadores, estableció el reconocimiento de la pensión de jubilación, de una parte, a quienes al 31 de diciembre de 1991 hayan adquirido ese derecho, esto es, haber servido 20 años a entidades oficiales y cumplido 50 de edad, y de la otra, a los trabajadores con 50 años de edad y 20 años de servicios prestados exclusivamente a la empresa, en forma continua o discontinua; destacó que conforme al artículo 5° de dicha convención, ella se aplica a los afiliados al

sindicato y a quienes por ley deba hacérsele extensiva, pero no al Gerente General, Asesores y Asistentes de Gerencia, Secretario General, Gerentes y Directores, Auditores, Jefes de División y Jefes de Departamento; que respecto de éstos últimos, de acuerdo con el parágrafo de la misma norma, la exclusión opera en forma voluntaria.

Destacó que con el examen de las pruebas documentales, se determinó que el demandante renunció voluntariamente a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo; que además, con lo dicho por el actor, las partes acordaron un otro si al contrato celebrado inicialmente, en el que modificaron la remuneración a la modalidad de salario integral con expresa manifestación de que retribuyen todas las prestaciones legales y extralegales, recargos y beneficios, y solo se excluyen las vacaciones; que ese régimen salarial le ha dado prerrogativas que no tienen los beneficiarios de la convención; y que, en lo que atañe a la afiliación del actor a SINTRAEECOL, una vez cumplió 20 años de servicios, esa circunstancia no modificó las condiciones contractuales anteriores, y por el contrario, constituye *«...un comportamiento contrario a la lealtad y al principio de la buena fe como deben actuar las personas en sus relaciones jurídicas y concretamente en la ejecución de contrato de trabajo»*.

V. EL RECURSO DE CASACIÓN

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

VI. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Persigue el censor que:

...se case totalmente la sentencia (...), en cuanto absolvió a la empresa demandada de todas las peticiones formuladas en su contra en el escrito de la demanda. Así mismo, pretende que al constituirse en sede de instancia, revoque a absolución impartida por el juzgador de primer grado y fulmine las condenas solicitadas en el escrito de la demanda, esto es, que mi mandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación establecida en la convención colectiva de trabajo y disponga una indemnización especial por no haberla reconocido en forma oportuna, por una suma de dinero equivalente a las mesadas pensionales que han debido recibirse y desde el momento en que fue negada por la empleadora.

Por la causal primera de casación laboral formuló tres cargos que fueron oportunamente replicados.

VII. CARGO PRIMERO

Acusa el recurrente la sentencia, de

...haber violado por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, en relación con los artículos 53, 230 y 24 transitorio de la Constitución Política en concordancia con el artículo 48 de la Ley 270 de 2006; 13, 16, 21, 55, 127, 129, 193, 260, 353, 358 del C.S.T.; 16 de la Ley 50 de 1990, 2°

de la Ley 584 de 2000, 11 y 283 de la Ley 100 de 1993, 8° de la Ley 153 de 1887 y 1621 del Código Civil. Como consecuencia de ello, el tribunal dejó de aplicar las reglas contenidas en los artículos 467, 468 y 470 del Código Sustantivo del Trabajo y 37 del D. L. 2351 de 1965 que disponen la aplicación de la convención colectiva de trabajo, cuando un trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical y no ha renunciado expresamente a sus beneficios.

Para su demostración, aceptó en primer lugar la valoración probatoria y las conclusiones fácticas del Tribunal, en relación con la renuncia del actor a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo (1998 a 1999), su acogimiento a la modalidad de salario integral, el cargo desempeñado como jefe de departamento, y la afiliación a la organización sindical SINTRAELECOL.

Recordó que con fundamento en el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990), los aspectos adicionales al trabajo ordinario también se retribuyen en la modalidad de salario integral, y señala que en el pacto de ese salario, las partes deben estipular por escrito los factores que allí se incorporan; que el Tribunal interpretó erróneamente la norma, porque lo que ella contempla es la compensación anticipada de algunas prestaciones, sin incorporar la pensión de jubilación, legal o extralegal; además que dejó abierta la posibilidad para incluir o excluir algunos beneficios; que no puede concluirse, que el régimen de salario integral es incompatible con el derecho de asociación sindical y los beneficios que de allí se derivan; que para esta

Corte, la ley no fija un mínimo o un máximo de elementos que deban ser incluidos en el factor prestacional, o una enumeración forzosa de los mismos, sino que deja a la libertad contractual su identificación, además que pueden consagrar un sistema mixto, en ejercicio de su autonomía negocial, y por ello, es deseable la fijación precisa de los beneficios integrados en la fórmula remuneratoria. Tildó de inadecuado entender que todo tipo de prestaciones sociales se presumen incluidas en la modalidad de salario integral, y que el silencio de las partes presupone su inclusión automática y generalizada, como lo entendió el ad quem.

Argumentó que, para la Sala Plena de la Corte Suprema de justicia según sentencia CSJ SL, 26 de septiembre de 1991, por la cual examinó en calidad de juez constitucional, la exequibilidad del artículo 18 de la Ley 50 de 1990, la citada norma no tiene porqué suponer la desaparición automática de las disposiciones que regulan los derechos del trabajador, y la modalidad de salario integral solo es incompatible con las prestaciones que se generan en el curso de la relación laboral, no con las que se hacen exigibles a la terminación del contrato, y en ese orden, el pacto que lo consagra no impide el reconocimiento de la pensión convencional, ni lo excluye.

Concluyó, asegurando, que el Tribunal prefirió dar una inteligencia restrictiva y errática, al verdadero sentido de la norma, que emana de lo dicho por la Corte en la citada providencia; que tampoco reconoce ningún efecto a la

inscripción del demandante a SINTRAELECOL, con quien la demandada pactó la Convención Colectiva de Trabajo y de la cual es beneficiario; que por ello, no podía concluir, que renunciar a los beneficios de la convención y reclamar el derecho pensional, constituiría un doble régimen prestacional incompatible entre sí. Por ello, culminó, se apartó del verdadero sentido de la norma.

VIII. RÉPLICA

Dice que la interpretación que el Tribunal hace del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo se ajusta al espíritu de la norma, porque cuando se pacta un salario integral, las partes pueden establecer qué beneficios se retribuyen con ese acuerdo, y en este caso acordaron una remuneración integral que compensaba toda clase de prestaciones, legales y extralegales, lo cual indica que excluyeron todos los privilegios que existían en la empresa; que una interpretación diferente en relación con el pacto de salario integral, desnaturalizaría su alcance, por lo que, la pensión debe considerarse excluida, pues siendo una prestación, puede compensarse a través de ese tipo de salario.

Contradijo la afirmación del recurrente en cuanto a que las partes hayan guardado silencio sobre los componentes del salario integral, y afirmó que la interpretación del Tribunal no riñe con la sentencia de exequibilidad condicionada que se cita en la demanda de

casación. Concluye en la inexistencia de la errónea interpretación acusada

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia

...por la vía indirecta y en la modalidad de aplicación indebida del artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 12, 13, 16, 22, 55, 132 y 18 de la Ley 50 de 1990, 260, 467, 468, 478 y 479 del mismo estatuto; 11 y 283 de la Ley 100 de 1993; 1602, 1603, 1618, 1620, 1621, y 1622 del Código Civil. Este yerro condujo al tribunal a inaplicar el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 37 del decreto 2351 de 1965

Dice que esta violación se produjo a consecuencia de los siguientes errores de hecho:

***1)** Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante renunció expresamente a los beneficios establecidos en la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa demandada y el sindicato Sintraelecol, vigente para el periodo 2004-2007, cuando lo que se encuentra demostrado es que dicha manifestación se circunscribió al acuerdo convencional que rigió las relaciones laborales en el interregno transcurrido entre el 1° de enero de 1998 y 31 de diciembre de 1999. Es decir, el fallador de instancia dio por probado que el actor renunció a los beneficios de la convención colectiva de trabajo en forma intemporal, cuando de las probanzas que obran en el informativo se deduce que la voluntad del actor fue circunscrita al extremo temporal que señala el documento que obra al folio 64 y mal pudo entonces el tribunal deducir una manifestación de voluntad diferente a la enunciada.*

***2)** Dar por demostrado, sin estarlo, que el actor se encontraba excluido de los beneficios establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el periodo 2004-200, para lo cual se remite a su artículo 5° - campo de aplicación -, cuando lo que señala el acuerdo*

convencional es que para determinados cargos, como el de Jefe de Departamento que es el desempeñado por el actor, la exclusión no opera de manera automática sino voluntaria, esto es, siempre que medie manifestación del interesado en tal sentido. En efecto, esta disposición dice sin dubitación alguna que “para el nivel de Jefes de Departamento, la exclusión opera en forma voluntaria”, por manera que en principio la no aplicación del acuerdo colectivo se encuentra condicionada a que su eventual beneficiario así lo manifieste.

3) No dar por demostrado, estándolo, que al haberse afiliado el actor a la organización sindical Sintraelecol, de la cual se deriva el beneficio convencional de la pensión de jubilación, tiene derecho a la aplicación de todos aquellos beneficios convencionales que no resulten incompatibles con la modalidad del salario integral que rige la relación laboral entre la empresa y mi representado. Así lo acreditan las documentales que obran a folios 187 del informativo en el cual se registra que el actor está afiliado a dicha agremiación desde el 31 de marzo de 2006 y a paz y salvo por concepto de cuotas ordinarias con la agremiación sindical Sintraelecol-Seccional Bogota y Cundinamarca.

4) Dar por demostrado, sin estarlo, que el actor al encontrarse cobijado por el régimen de salario integral no es beneficiario de la convención colectiva de trabajo, cuando en diferentes comunicaciones la empresa ha aceptado que algunos aspectos de dicha convención son de aplicación para los empleados a quienes se aplica dicho régimen, pues los contenidos normativos de la misma no se excluyen o son antagónicos con esa modalidad de remuneración salarial, ni tienen porqué ser antagónicos con el derecho de asociación sindical. Así, en comunicaciones que obran a folios 131, 138 y 139, la demandada acepta la aplicación parcial de la convención colectiva de trabajo a favor de los empleados cobijados por el régimen de salario integral.

5) Dar por demostrado, sin estarlo, que los “incentivos” que ha recibido el actor al no ser beneficiario de la convención colectiva de trabajo, son incompatibles con algunos derechos extralegales establecidos en la convención colectiva de trabajo, y en particular, con el derecho a la pensión de jubilación que establece el artículo 34 literal b) de la convención colectiva de trabajo vigente para el periodo 2004-2007, cuando en el expediente se encuentra demostrado que todos los beneficios extralegales de naturaleza no convencional que ha recibido mi mandante en el transcurso de la relación laboral se han otorgado por mera liberalidad o por decisión exclusiva de la empresa, sin que mediara ningún acuerdo entre esta y mi representado y sin que obre en el informativo ningún documento en que se acredite que los beneficios que invocó la empleadora como excluyentes con el régimen de salario integral se hubieran pactado dentro de la modalidad de salario integral.

6) Dar por demostrado, sin estarlo, que el documento contentivo del OTRO SI suscrito entre mi mandante y la empresa demandada, folio 64, incorporó una renuncia expresa a derecho pensional que consagra la convención colectiva de trabajo, cuando lo que se infiere de

este documento y de otras probanzas en que se apoyó el ad quem para llegar a tal conclusión es que la renuncia se circunscribió los beneficios que allí se enumeran en forma expresa. En ninguno de ellos se menciona la pensión de jubilación convencional. Por el contrario, lo que se encuentra acreditado es que el actor suscribió el documento sub exánime, en el entendimiento que su renuncia no era incompatible con el régimen pensional que establece la convención colectiva de trabajo.

7) Dar por demostrado, sin estarlo, que la afiliación del actor a la organización sindical y su reclamo de la pensión de jubilación establecida en la convención colectiva de trabajo constituye una conducta contraria a la lealtad y al principio de buena fe, cuando no obra en el expediente ningún documento que demerite o ponga en cuestión la actividad laboral del actor y, tampoco obra prueba alguna que indique que la reclamación del derecho pensional constituya una conducta contraria al deber de lealtad y transparencia en la relación de trabajo. Reclamar un derecho de estirpe convencional, en virtud del derecho de asociación sindical, no puede calificarse como una manifestación de deslealtad o de mala fe del empleado, pues ello impediría el derecho constitucional al acceso a la administración de justicia. Por el contrario, lo que está demostrado es que reiteradamente la organización sindical Asieb, a la que pertenece el actor, desde el año 1999 ha reclamado en forma consistente por el tratamiento arbitrario que ha dado la empresa a sus trabajadores cobijados por la modalidad de salario integral (fl. 122).

Advirtió que los anteriores errores se originaron en la equivocada apreciación de los siguientes documentos: i), carta del actor a CODENSA, en la cual le comunica que no es afiliado a SINTRAELECOL, renuncia expresamente a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1998-1999 y se acoge al régimen de salario integral (fl 65); ii), otrosí al contrato de trabajo, por el cual se adiciona y se establece el salario integral (fl 64); iii), interrogatorio de parte absuelto por el demandante (fls 86 a 89), iv), convención Colectiva de Trabajo que obra a folios 145 a 185; v), documentales de los folios 25, 26 y 187 que certifican la afiliación del demandante a SINTRAELECOL y que se encuentra a paz y salvo con la organización sindical.

Así mismo precisó que por haber dejado de apreciar, los siguientes: i), la comunicación de la empresa al demandante, para que se acogiera a la modalidad de salario integral, en la que señala no incluir la compensación de las expectativas pensionales (fls. 21-23); ii), solicitud de suscripción de documento de terminación del contrato por mutuo acuerdo y proyecto de liquidación dentro de un plan de retiro voluntario (fls. 33 a 35); iii), comunicaciones de la empresa relacionadas con ofrecimiento de crédito para vivienda y para vehículo, con independencia del eventual acuerdo de las partes (fls. 68 y 70); iv), documentos por los cuales se otorga al actor un bono ocasional, no constitutivo de salario, y otras prerrogativas, de los que se deduce que los beneficios recibidos no fueron producto del acuerdo de salario integral (Fls. 71 a 76), v), documentos por los cuales la empresa acepta la aplicación de cláusulas convencionales a empleados cobijados por el régimen de salario integral.

Para demostrar el cargo, advierte que el Tribunal distorsionó el verdadero alcance al artículo 21 del C.S.T., y le hizo producir efectos distintos a los que realmente contempla, ya que la hace incompatible con la autonomía que tiene el trabajador para fijar las condiciones de prestación del servicio y con el derecho de asociación sindical, pues destaca que el ad quem concluyó que en el asunto concreto bajo examen, el régimen de salario integral es incompatible con la aplicación de beneficios convencionales, como si todos ellos tuvieran un carácter remuneratorio del servicio, incluso cuando estos no han

sido mencionados explícitamente en el documento que así lo establece, y concluye que de aceptarse tal hipótesis se tendría en la práctica un doble régimen prestacional excluyentes entre sí, lo cual afectaría el principio de inescindibilidad e incompatibilidad entre los beneficios de una convención y los que contempla el régimen de salario integral.

Advierte, que el derecho reclamado por el actor se encuentra contenido en el artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo, vigente para el período comprendido entre el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007. Que el artículo 5° de ese acuerdo excluye de su aplicación a los cargos de “*gerente general, asesores y asistentes de gerencia, secretario general, gerentes y directores, subgerentes y subdirectores, auditores, jefes de división y jefes de departamento*”, pero que en su parágrafo indica que la exclusión para quienes ocupan este último cargo “*operara en forma voluntaria*”, lo que supone que debe existir una manifestación expresa de quien lo ocupa.

Precisa, que si bien el demandante efectuó una declaración de voluntad en el anterior sentido, lo hizo “*en el entendido que su afiliación a la organización sindical y el disfrute de beneficios convencionales son aspectos inescindibles del derecho de asociación sindical*”, pero que en ningún momento mencionó expresamente que renunciaba al beneficio de la pensión de jubilación convencional, para lo cual transcribe el documento de folio 65 del expediente. Agrega, que además la renuncia a los beneficios convencionales se hizo dentro

de unos límites temporales expresos que se mencionan de manera precisa, esto es, a la convención vigente entre el 1° de enero de 1998 y el 31 de diciembre de 1999, pues destaca que si la voluntad del actor hubiera sido la renuncia a futuro, sin límite de tiempo, así lo habría manifestado, conforme a la literalidad del documento de folio 64, el cual dice debió valorarse en relación con el documento de folio 21 que no mereció ninguna atención por parte del Tribunal.

Asegura que el factor prestacional del salario integral no compensa el eventual derecho pensional por ser esta *“una mera expectativa de improbable ocurrencia”*, lo que a su juicio deja ver la eventualidad de ese derecho que no fue incorporado en el otro si, como sí ocurrió con otros elementos que se mencionan en forma explícita en el documento. Que tal es el caso de los recargos nocturnos, las primas legales y extralegales, las horas extras, los dominicales y festivos, las cesantías e intereses.

X. RÉPLICA

Objeta la acusación destacando que la norma denunciada, esto es el artículo 21 del C.S.T., no es un precepto sustancial que consagre algún derecho de las partes, pues advierte que lo que contiene la citada disposición legal es un principio de interpretación de las normas laborales en cuanto a su aplicación se refiere.

Al margen de lo anterior, asegura que el Tribunal hizo un análisis correcto y serio de lo que aparece consagrado en el artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo, que al relacionarlo con los documentos de folios 64 y 65 del expediente, que contienen el acuerdo sobre pacto integral y la renuncia del actor a los beneficios convencionales, conducen a inferir que su acertada la decisión del sentenciador de alzada, al considerar que no era aplicable la convención colectiva de trabajo, en lo que respecta al reconocimiento y pago de la pensión convencional de jubilación, en tanto que esos beneficios están compensados dentro del pacto de salario integral.

XI. CARGO TERCERO

Textualmente lo planteó así:

Acuso la sentencia recurrida por violación directa de la ley, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 470, 358 y 21 del Código Sustantivo de Trabajo, modificados respectivamente por el artículo 37 del D.L. 2351 de 1965 y 2° de la Ley 584 de 2000, para el caso de los primeros. La violación señalada se encuentra relacionada con lo dispuesto en los artículos 55 y 132 del Código Sustantivo de Trabajo subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990; artículos 53 y 230 de la Constitución y 24 transitorio de la misma. Como consecuencia de la interpretación errónea que se acusa, la sentencia violó también por falta de aplicación lo dispuesto en los artículos 353, 467 y 468 del Código Sustantivo de Trabajo y 1° de la Ley 584 de 2000.

Asegura que quien pertenezca a un sindicato, por ese solo hecho tiene derecho a la aplicación de la convención colectiva de trabajo que suscriba con el empleador, salvo que la propia convención disponga su exclusión, para lo cual alude a lo dispuesto en el artículo 470 del C.S.T., respecto de la cual dice que esa norma es clara en el sentido de indicar que el derecho de asociación sindical se encuentra ligado a la aplicación de los beneficios convencionales que se tengan pactados.

Destaca, que al tenor del entendimiento que la Corte Suprema de Justicia hizo del alcance al artículo 18 de la Ley 50 de 1990, puede ocurrir que un trabajador cobijado por el régimen de salario integral que se encuentre afiliado a una agremiación sindical tenga derecho a la aplicación de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo, siempre que estos no resulten incompatibles con esta modalidad de remuneración, esto es, que tengan el carácter de prestaciones de previsión social, o que se generen a la terminación del contrato, o que se trata de pensiones de jubilación, pues advierte que en tales eventos, las dos modalidades de remuneración – la del régimen común y la del salario integral – no coexisten en el tiempo sino que resultan complementarias, de suerte que una se aplican durante el transcurso de la relación laboral y otra, a partir del momento de su terminación, si hubiere lugar a ello.

Afirma, que no se trata en este evento de que el trabajador se beneficie ventajosamente y en forma

simultánea de dos regímenes excluyentes entre sí, sino de la existencia de beneficios que no concurren en el tiempo, ya que mientras los primeros – los convencionales – se generan durante la prestación del servicio, los segundos nacen a la vida jurídica, precisamente a partir de la terminación del vínculo laboral, por lo que considera que no se ajusta a la verdadera inteligencia de la norma contenida en el artículo 21 del C.S.T. en concordancia con el artículo 470 del mismo estatuto, entender que el trabajador sindicalizado y cobijado por el salario integral no pueda acceder a los derechos convencionales que no sean incompatibles con aquel.

XII. RÉPLICA

Plantea que la tesis del Tribunal es la correcta sobre los efectos del pacto del salario integral en la aplicación de la convención colectiva de trabajo, respecto de la pensión especial de jubilación, para lo cual señala que la afiliación a una organización sindical después de haber acordado esa forma de remuneración, no puede implicar el desconocimiento de ese pacto, ya que esos beneficios quedaron excluidos expresamente del régimen salarial integral, conforme a lo dispuesto en el documento de folio 64 del expediente. De ahí que considere que el cargo carece de fundamento.

XIII. CONSIDERACIONES

Se estudian conjuntamente los tres cargos propuestos, por cuanto a pesar de estar dirigidos por vías y modalidades de violación diferente, comparten similar proposición jurídica, los argumentos expuestos en cada una de las acusaciones se complementan y persiguen un objetivo común.

Toda la discusión que propone el recurrente a través de los cargos, se circunscribe a la decisión que adoptó el Tribunal de negarle el derecho a la pensión de jubilación prevista en el artículo 34 de la convención colectiva de trabajo, vigente para los años 2004 – 2007, prevalido de que como el trabajador estaba gobernado por el sistema de salario integral que acordaron las partes, y aquel renunció a los beneficios convencionales, lo cual le permitió obtener derecho a incentivos propios de su condición de no beneficiario de la convención, no podía por ese hecho obtener un doble régimen prestacional incompatible entre sí.

Son hechos no controvertidos por las partes, el pacto acordado entre ellas respecto de la forma de remuneración de los servicios, bajo la modalidad de salario integral, como tampoco la renuncia que hizo expresamente el demandante de los beneficios establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo, pero dejando en claro, que si bien el censor admite esa renuncia, advierte que la misma fue temporal y no indefinida como lo dedujo el Tribunal, en tanto que se limitó respecto del acuerdo convencional que rigió las relaciones

laborales en el interregno transcurrido entre el 1º de enero de 1998 y el 31 de diciembre de 1999.

Al efecto, resulta pertinente transcribir el documento que contiene la renuncia que presentó el actor a la sociedad demandada, de los beneficios previstos convencionalmente, visible a folio 65 del expediente, el cual textualmente indica:

Mediante la presente me permito comunicarle que no soy afiliado (a) a la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA – SINTRAELECOL y que renuncio expresamente a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 8 de mayo de 1998, entre CODENSA S.A. y SINTRAELECOL, con vigencia del 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999, en razón a lo dispuesto en el artículo 5º de dicho ordenamiento convencional.

Igualmente les manifiesto que me acojo al Régimen Especial establecido para los trabajadores que son remunerados con salario integral. En consecuencia, les solicito aplicarme dicho régimen y el de las modificaciones que la Empresa efectúe hacia el futuro, en el entendimiento de que su disfrute es integral en desarrollo del principio de inescindibilidad, e incompatible con los beneficios de la citada Convención Colectiva de Trabajo.

Ciertamente, tal y como lo pone de presente la censura, la renuncia que hizo el demandante de los beneficios previstos convencionalmente, sí estuvieron limitados en el tiempo, en tanto como con claridad se señaló en la documental ya transcrita, tal dimisión se circunscribió única y exclusivamente a los que prevé la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 8 de mayo de 1998, entre CODENSA S.A. y SINTRAELECOL, con vigencia del 1º de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999, sin que logre deducirse de tal medio de convicción que también abarcara

los beneficios del acuerdo vigente para los años 2004 a 2007, ya que es en perspectiva de su artículo 34 de donde se pretende deducir el derecho demandado en esta contención.

En las condiciones anteriores, si el aquí demandante delimitó la renuncia de los beneficios respecto de la convención colectiva ya relacionada, esto es, la vigente entre el 1º de enero de 1998 y el 31 de diciembre de 1999, no es acertado deducir que tal abdicación se haga extensiva a las que posteriormente se suscriban, pues eso no fue lo que se expresó en la citada documental, y por ende sí incurrió el sentenciador de alzada en el desacierto que se le endilga en ese sentido. A este mismo aserto arribó la Corte en la Sentencia CSJ SL, 5 ago.2015, rad.47051, en donde se estudió la misma situación en la empresa aquí demandada.

De otro lado, el otro aspecto que también controvierte el impugnante, y que se relaciona con el hecho de si por haberse pactado salario integral entre las partes contratantes, al actor no le asiste derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, por cuanto como lo dedujo el Tribunal, ello equivaldría en la práctica a un doble régimen prestacional incompatibles entre sí, o si por el contrario, como lo destaca el censor, ese tipo de beneficio extralegal no puede ser considerado dentro de la integralidad de la remuneración.

Para resolver el anterior interrogante debe precisar la

Corte, que el salario integral no tiene como finalidad compensar de antemano el pago de la pensión extralegal de jubilación contenida en la Convención Colectiva de Trabajo, pues lo que aparece comprendido dentro de esa forma de remuneración, son todas aquellas prestaciones que se generan durante la vigencia del contrato de trabajo, tales como al auxilio de cesantía, intereses, primas legales y extralegales, recargos o jornada suplementaria, dominicales y festivos, entre otros, pero no aquellas que tienen como finalidad amparar los riesgos derivados de la invalidez, la vejez o la muerte, así los mismos sean de naturaleza convencional, como ocurre en este caso.

Lo anterior por cuanto, el espíritu del legislador al expedir la Ley 50 de 1990, y en especial al consagrar la posibilidad de pactar la modalidad de salario integral, era precisamente la de incorporar en esa remuneración, además de los servicios directos prestados por el trabajador, el pago de las prestaciones sociales legales o extralegales generadas durante la ejecución del contrato, más no aquellas prestaciones de naturaleza previsional, sean legales o convencionales, como sería en este caso las pensiones derivadas de una Convención Colectiva de Trabajo.

En consecuencia, si bien es cierto que un trabajador con salario integral no tiene derecho a prestaciones sociales, por cuanto las mismas ya se encuentran incluidas dentro de esa remuneración, ello no significa que aquellos

beneficios previsionales acordados convencionalmente, también se encuentren involucrados dentro de esa modalidad salarial, pues no resulta posible confundir para estos efectos, los conceptos de prestaciones sociales y prestaciones previsionales, ya que mientras las primeras se constituyen en los beneficios adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante contrato de trabajo por los servicios que este le ejecuta, las segundas son aquellas contingencias que amparan la invalidez, la vejez o la muerte, bien se trate de las establecidas legalmente o las que se acuerden en convenciones colectivas de trabajo o pactos colectivos. Así se dijo en la sentencia con radicación 47051 anteriormente citada.

Por lo visto, los cargos prosperan.

XIV. SENTENCIA DE INSTANCIA

Es un hecho cierto que el cargo que desempeñó el demandante al servicio de la sociedad demandada, fue el de “*JEFE DE DEPARAMENTO MANTENIMIENTO LINEAS AT*”, en tanto que así lo afirmó en el hecho segundo del escrito de demanda y lo admitió la parte pasiva de la acción al descorrer el respetivo traslado. De ahí que como ese supuesto fáctico no fue objeto de controversia en las instancias respectivas, debe darse por demostrado en el proceso.

De otro lado, la Convención Colectiva de Trabajo, vigente entre el 1° de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2007, que obra a folio 140 a 186 del expediente, textualmente dispone en su artículo 5° sobre el campo de aplicación, lo siguiente:

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los afiliados al Sindicato y a aquellos trabajadores de LA EMPRESA a quienes deba hacersele extensiva de conformidad con la Ley. Con todo, no se aplicará a los siguientes cargos.

*Gerente General
Asesores y Asistentes de Gerencia
Secretario General
Gerentes y Directores
Auditores
Jefes de División
Jefes de Departamento*

Parágrafo. Para el nivel de Jefes de Departamento, la exclusión operará en forma voluntaria. (las subrayas no son del texto).

Conforme a lo anteriormente transcrito, si bien es cierto el aquí demandante desempeñó el cargo de “JEFE DE DEPARTAMENTO”, tal y como se dejó visto con precedencia, esa sola circunstancia no es suficiente para considerarlo como excluido de los beneficios de la susodicha Convención Colectiva de Trabajo, como equivocadamente lo dedujo el juez de primer grado, pues atendiendo lo que se dispuso en el respectivo parágrafo, “*la exclusión operará en forma voluntaria*”, esto es, debe existir una manifestación libre y espontánea por parte del trabajador en la que exprese su deseo de que se le excluya de los derechos que allí se consagran, lo que no sucedió en el sub judice, según se dejó consignado al despachar los cargos, en tanto que vuelve y

se reitera, la renuncia de los beneficios convencionales fue circunscrita, a los previstos en la Convención Colectiva de Trabajo, vigente entre el 1º de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999, más no respecto de los que consagra la suscrita el 11 de febrero de 2004, visible a folios 152 a 186.

En consecuencia, como el actor es beneficiario de la mencionada Convención Colectiva de Trabajo, esto es, la vigente entre los años 2004 a 2007, le asiste el derecho a la pensión de jubilación que establece el artículo 34 literal b), toda vez que cumple a cabalidad con los requisitos allí previstos, pues satisface los 20 años de servicios para la empresa y la edad de 50 años, en tanto viene laborando desde el 6 de febrero de 1986 y su natalicio se produjo el 1º de febrero de 1956, conforme dan cuenta los documentos de folios 17, 23, 24, 30 a 36.

Debe precisar la Corte, que como el disfrute del derecho a la pensión de jubilación convencional está supeditado al retiro del servicio del trabajador, tal reconocimiento se condiciona y se hará exigible, una vez se produzca la desvinculación del demandante de la empresa demandada.

Por lo visto, se revocará la sentencia de primer grado, en cuanto absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra, para en su lugar, fulminar condena por concepto de la pensión de jubilación convencional impetrada, la cual se tornará exigible una vez se cumpla el

condicionamiento previsto anteriormente.

Sin lugar a costas en el recurso extraordinario. Las de las instancias serán a cargo de la parte demandada.

XV. 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, **CASA TOTALMENTE** la sentencia proferida el 29 de mayo de 2009, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ARTURO GARCÍA ALDANA** contra **CODENSA S.A. E.S.P.**

En sede de instancia, se **REVOCA** la sentencia de primer grado, en cuanto absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra, para en su lugar, **CONDENAR** a la demandada al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación convencional prevista en el artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo, vigente para los años 2004 – 2007, la cual se tornará exigible una vez se produzca el retiro del servicio del demandante.

Costas como se dejó previsto en la parte motiva.

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

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Presidente de Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS