



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**Magistrada ponente**

**SL4934-2017**

**Radicación n.º 48786**

**Acta 11**

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso la parte demandante, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., el 31 de mayo de 2010, en el proceso que **LEONOR GONZÁLEZ GARCÍA** adelanta contra la empresa **INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA - INDUPALMA LTDA.-**

## **I. ANTECEDENTES**

Leonor González García demandó a Indupalma Ltda. para que mediante sentencia judicial, fuera condenada al reconocimiento y pago de la pensión convencional prevista

en el artículo 4 del Capítulo I del Anexo 1 de la convención colectiva de trabajo, a partir del «28 de julio de 1998» (sic), fecha en que fue despedida sin justa causa. Como consecuencia de lo anterior, reclamó el pago de los intereses moratorios, la indexación de los valores adeudados, lo reconocido *ultra y extra petita*, y las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones refirió que celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada, que tuvo vigencia desde el 13 de junio de 1972 hasta el 31 de julio de 1998, cuando terminó sin justa causa mediante misiva suscrita el 28 de ese mismo mes y año; que el tiempo global del servicio corresponde a 26 años, 1 mes y 18 días; que era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Indupalma y la organización sindical Sintraproaceites, y que a la data de su desvinculación devengaba un salario básico de \$491.572.

Relató que antes de esta causa, tramitó proceso laboral contra Indupalma que culminó con sentencia de 24 de octubre de 2001, por medio de la cual el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá condenó a la parte demandada al pago de la indemnización legal y extralegal por despido injusto. Acotó que al resolver el recurso de apelación interpuesto contra el citado fallo, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, confirmó la condena por despido injusto y, tiempo después, esta Sala de Casación Laboral, mediante sentencia de 13 de noviembre de 2003, dejó incólume la decisión del Tribunal conforme a la cual la pensión acá reclamada no hizo parte de la demanda inicial,

dado que solo se solicitó en la sustentación del recurso vertical.

Aduce que, en consonancia con lo expuesto, tiene derecho al pago de la pensión convencional por despido injusto estipulada en el artículo 4 del Capítulo I del Anexo 1 de la convención colectiva de trabajo.

Al dar respuesta a la demanda, Indupalma Ltda. se opuso a las pretensiones. Admitió los hechos relativos al contrato de trabajo y sus extremos temporales, el último salario básico, la calidad de la actora de beneficiaria de la convención colectiva de trabajo y el trámite de un juicio anterior que la demandante inició en su contra para reclamar el pago de la indemnización por despido injusto, donde, aclaró *«el Tribunal si (sic) hizo el pronunciamiento respectivo respecto de la pensión reclamada, negándola por haber encontrado acreditado que la demandante estuvo afiliada al ISS»*.

En su defensa argumentó que la accionante durante toda la vigencia de la relación de trabajo estuvo afiliada al Instituto de Seguros Sociales, entidad que le reconoció y paga en la actualidad una pensión de vejez; que en el artículo vigésimo primero del contrato colectivo quedó claro que el ISS iba a sustituir a la empresa en la asunción de los riesgos de salud, invalidez y muerte; que, en este orden de ideas, al estar afiliada la demandante al ISS, se entiende que esta entidad asumió el riesgo de vejez.

Puso de relieve que, en un proceso anterior, la accionante reclamó la pensión acá solicitada y allí se dilucidó que no tenía tal derecho toda vez que fue afiliada al ISS, por lo que, en consecuencia, operó el fenómeno de la cosa juzgada. Formuló, como previa, la excepción de cosa juzgada, y de mérito, las de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe.

A través de auto de 3 de abril de 2008, el juez de primera instancia declaró probada la excepción previa de cosa juzgada y ordenó la terminación del proceso, decisión que fue revocada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá el 29 de agosto de esa anualidad, con base en el siguiente razonamiento:

*[...] para la Sala queda claro que la pensión que se discutió en el proceso seguido ante el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito es diferente de la que aquí se discute, en tanto aquella era la pensión consagrada en los artículos 1, 2 y 3 del estatuto pensional anexo a la convención colectiva de trabajo (fl. 198), que se causa por una edad y tiempo de servicios determinados, mientras que la que aquí se reclama es la pensión consagrada en el artículo 4 del referido estatuto pensional anexo I a la Convención Colectiva (fl. 198), que tiene como causa inmediata el despido sin justa causa después de un número determinado de años de servicios.*

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., a través de fallo de 31 de agosto de 2009, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, absolvió a Indupalma Ltda. de las pretensiones incoadas en su contra y gravó con costas a la parte actora.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver el recurso de apelación que interpuso la parte demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., mediante la sentencia recurrida en casación, confirmó la del *a quo*.

En sustento de su decisión, el Tribunal transcribió el artículo 4 del Capítulo I del Anexo 1 de la convención colectiva de trabajo, que consagra la prestación pensional reclamada en el juicio. Advirtió, a continuación, que la disposición convencional se encontraba redactada en «*los precisos términos*» de la otrora pensión sanción legal del artículo 8 de la Ley 171 de 1961, derogada por el artículo 37 de la Ley 50 de 1990 y este, a su vez, por el artículo 133 de la Ley 100 de 1993.

Sostuvo, en consecuencia, que al existir coincidencia entre los presupuestos fácticos de la pensión consagrados en la ley y los previstos en la convención colectiva, «*ésta no puede considerarse de naturaleza extralegal o convencional*». Citó en apoyo de esta reflexión, un pasaje de la sentencia CSJ SL 20002, 11 jul. 2003, reiterada en la CSJ SL 28074, 29 nov. 2006.

Por último, puntualizó:

*De acuerdo con las conclusiones precedentes, se tiene entonces que la pensión de jubilación reclamada por la demandante en verdad no puede ser considerada de tipo convencional sino de naturaleza legal, y en ese sentido, la discusión planteada por la recurrente sobre las diferencias existentes entre la pensión de*

*vejez reconocida por el ISS y la prestación jubilatoria consagrada en la convención, así como en relación a la naturaleza y el origen jurídico de las mismas, para efecto de explicar la vocación de la actora a la prestación prevista en la norma convencional aún (sic) habiéndosele reconocido por el ISS la pensión de vejez, resulta inocua, ya que se ha arribado a la conclusión de que en verdad la prestación reclamada responde a una de naturaleza legal y convencional.*

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque el fallo del *a quo* y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito, formula cinco cargos por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica. La Sala limitará su estudio al primero y al segundo, en la medida que son fundados y con aptitud suficiente para generar el quiebre total de la sentencia confutada.

#### **VI. CARGO PRIMERO**

Por la vía indirecta, le endilga al fallo fustigado la interpretación errónea de los artículos «1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 21, 259, 267 subrogado por el Art. 37 de la L. 50 de 1990, 373 Numerales 3 y 4, 467, 468, 469 y

*476 del C.S.T., en relación al Art. 37 L. 50 de 1990 que deroga al Art. 8 de la L. 171 de 1961, Arts. 133 y 151 L. 100 de 1993 reglamentado por el Art. 5 del D.R. 813 de 1994, modificado a su vez por el Art. 2 del D.R. 1160 de 1994 en relación con los Arts. 1, 4, 25, 53, 58, 86, 215 de la C.N. y los Arts. 2, 8, 13 y 17 L. 153 de 1887 y Arts. 1494, 1530, 1532, 1536, 11537 (sic), 1537, 1539, 1540, 1541, 1542, 1601 a 1603 y S.S. C.C.».*

Asegura que la infracción de las disposiciones enunciadas fue consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1- *No dar por demostrado estándolo, que la convención colectiva de trabajo celebrada 18 de marzo de 1998, entre la empresa y el sindicato, establece en forma inequívoca la pensión convencional de que trata el Art. 4 del Capítulo 1 del anexo 1 del estatuto pensional, cuando el trabajador es despedido sin justa causa.*

2- *No dar por demostrado estándolo, que la recurrente es beneficiaria de esta pensión convencional, por haber sido despedida sin justa causa, una vez ella cumplió los requisitos exigidos, esto es, tiempo de servicios por más de 20 años y tener más de 50 años de edad.*

3- *No dar por demostrado estándolo, que la recurrente por haber sido despedida sin justa causa por la empresa, como se estableció en el proceso anterior, aceptándose y confesado por la demandada en el actual proceso, es beneficiaria de la pensión de la cláusula convencional de que trata el Art. 4 del Capítulo 1 del anexo 1 del estatuto pensional.*

4- *No dar por demostrado estándolo, que la pensión convencional como está pactada, es una obligación clara, expresa, exigible, propia y vinculante, autónoma e independiente, conforme a su texto en lo relativo al Art. 4 del Capítulo 1 del anexo 1 del estatuto pensional, en cabeza de la recurrente y a cargo de la patronal demandada.*

5- *Dar por demostrado sin estarlo, que el Instituto de Seguros Sociales subrogó la pensión convencional por despido sin justa causa patronal, como en el sub lite.*

6- *No dar por demostrado estándolo, que confesado el despido sin justa causa por la patronal demandada, no aplicó a favor de la actora el Art. 4 del Capítulo 1 del anexo 1 del estatuto pensional, pactado en la Convención Colectiva de Trabajo.*

7- *Dar por demostrado sin estarlo, la subrogración de la cláusula convencional del Art. 4 del Capítulo 1 del anexo 1 del estatuto pensional en cuanto al reconocimiento de la pensión patronal por despido injusto en detrimento de los intereses de la actora.*

8- *No dar por demostrado estándolo, que la libertad de negociación colectiva de trabajo obrero patronal, solamente vincula a estas partes, como contratantes, en cuanto al Art. 4 del Capítulo 1 del anexo 1 del estatuto pensional, pactado en la Convención Colectiva de trabajo del 18 de marzo de 1998, en cuanto al reconocimiento de la pensión por despido injusto sin ningún condicionamiento, fuera de éste.*

9- *No dar por demostrado estándolo, que la convención colectiva de trabajo forma parte del contrato de trabajo suscrito entre las partes.*

Puntualiza que los yerros fácticos enlistados obedecieron a la equivocada valoración de la convención colectiva de trabajo suscrita el 18 de marzo de 1998, la confesión vertida en la contestación de la demanda, el registro civil de nacimiento, la afiliación al ISS, el interrogatorio de parte de la actora y el contrato de trabajo.

En sustento de su acusación, la censura manifiesta que si el juez *ad quem* hubiera estudiado acertadamente las pruebas, habría encontrado que el despido fue injusto, según lo dejó por sentado esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL 21711, 13 nov. 2003 y lo aceptó la accionada al dar respuesta a la demanda; que la actora es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita

el 18 de marzo de 1998; que tenía 50 años de edad y había cumplido más de 20 años de servicio al momento del despido -31 de julio de 1998-, por lo que tiene derecho a la pensión convencional.

Reprodujo, a continuación, el artículo 4 del Capítulo I del Anexo 1 del acuerdo colectivo, con el objetivo de precisar que su redacción es clara y sencilla, de manera que no existen razones para desconocerlo, máxime cuando allí reside una garantía de estabilidad laboral, *«hoy en vía de extinción, ante la desestabilidad laboral que arrasa al mundo del trabajo»*.

Le imputa al Tribunal haber incurrido en una vía de hecho al sostener que esa cláusula convencional *«equivalía o reproducía una norma laboral ya derogada, que entonces no era cláusula convencional, desconociendo la voluntad de las partes en la negociación colectiva de trabajo»*. Agrega que la norma convencional no previó que el ISS asumiría las pensiones convencionales por despido sin justa causa, en desarrollo de lo cual cita algunas sentencias de esta Corporación, así como el salvamento de voto suscrito por la magistrada del Tribunal que se apartó de lo resuelto por la mayoría de la Sala.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Por la vía directa, le atribuye al fallo impugnado la interpretación errónea de los artículos *«1, 3, 9, 13, 14, 16, 18, 19 y 21 CST, en relación a los Arts. 1, 2, 25, 43, 53, 55 y*

58 CN, Arts. 12, 14, 16, 18, 20, 19, 21, 353 subrogado Art. 38 L. 50 de 1990 modificado Art. 1 L. 548 de 2000, 373-3-4, 467, 468, 469 y 476 del CST, Art. 37 L. 50 de 1990 que deroga el Art. 8 de la L. 171 de 1961, Arts. 133 y 151 L. 100 de 1993 reglamentado por el Art. 5 del D.R. 813 de 1994, modificado a su vez por el Art. 2 del D.R. 1160 de 1994, Arts. 2, 8, 13 y 17 L. 153 de 1887, Arts. 27, 28, 1494, 1530 a 1542, 1602, 1603, 1613, 1614, 1615, 1617, 1618, 1619, 1620, 1622 y 1626 CC».

Aclara que si bien, en principio, debió acusarse la sentencia por la vía indirecta debido a que está de por medio una convención colectiva de trabajo, como lo hizo en el primer cargo, en esta oportunidad decide combatir el fallo por la senda directa en razón a la conclusión a la que arribó el sentenciador, según la cual, la pensión no era de tipo extralegal sino legal. En consecuencia, recalca que para los efectos del cargo «*se aceptan las pruebas arrimadas al proceso*».

Luego de esta precisión, argumenta que el Tribunal interpretó con error los principios y derechos fundamentales del derecho colectivo del trabajo al concluir que la pensión convencional es legal. Refiere, así, que el juez plural le hizo producir a la cláusula convencional efectos diferentes a los pactados, suplantó la voluntad de las partes y desconoció el objetivo de las negociaciones.

Recaba en que hubo una violación a los derechos laborales de la trabajadora demandante, en virtud a que el

Tribunal le dio un alcance equivocado al contrato colectivo de trabajo y, por esa vía, violó los artículos 9, 13 y 16 del Código Sustantivo del Trabajo, que establecen que los derechos consignados en la ley y la convención son mínimos, constituyen normas de orden público y que cuando una ley instituye una prestación reconocida en la convención o laudo arbitral, debe optarse por la más favorable al trabajador.

Esgrime que si bien el artículo 8 de la Ley 171 de 1961 fue derogado y, por tanto, es inexistente, este argumento no le servía al Tribunal para desconocer *«la voluntad, la finalidad, la filosofía, y el querer legal de las partes pactantes de la convención, en cuanto que la pensión patronal por despido sin justa causa, es una norma nueva convencional, es una garantía de estabilidad laboral como producto de la voluntad legal de estas y al no haberlo interpretado así violó la ley como se indica»*.

Explica que los precedentes de esta Corporación citados por el Tribunal *«no son aplicables al caso controvertido, en la forma como lo hace el fallo impugnado»*, en atención a que en una de esas sentencias se aborda un conflicto entre el Estado y sus trabajadores oficiales, y en otra, se estudia la indexación de la pensión convencional reconocida a un trabajador que fue despedido injustamente. Señala que, según lo dicho, no es posible pretender negar el derecho con un precedente que sí lo reconoce, de manera que la sentencia también viola los artículos 1495 y 1602 del Código Civil en los que se consagra que *«Todo contrato*

*legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por el consentimiento mutuo o por causas legales».*

Le crítica al juez *ad quem* no haber comprendido que cuando «*se firma y pacta la convención colectiva de trabajo, la citada norma, Art. 8 L. 171 de 1961, había perdido vigencia desde 1994, cuando entró en vigencia la L. 100 de 1993, es decir 5 años después*». Cita en respaldo de esta aseveración, un pasaje extenso de una sentencia de esta Sala de la Corte (sin precisar radicado) de septiembre de 2001, en la que se explica que las convenciones colectivas son una de las expresiones genuinas del derecho de asociación sindical y de la negociación colectiva garantizado en el artículo 55 de la Constitución Política de 1991 y en los convenios 98, 151 y 154 de la OIT, y que a pesar de tener la naturaleza de acuerdo colectivo, «*tienen una innegable fuerza normativa, equiparable a la ley, siendo su finalidad fijar las condiciones de trabajo que han de regir los contratos individuales laborales de los destinatarios del mismo durante su vigencia*», por lo que es ley de la empresa.

Aduce que en este asunto, además de que no se hizo cumplir el texto convencional, se discriminó a la recurrente frente a otros trabajadores a los que sí se les concedió este derecho, como de ello da cuenta la sentencia CSJ SL 28074, 29 nov. 2006.

Afirma que el fallo fustigado viola los artículos 353 y 373, numerales 1 y 3, del Código Sustantivo del Trabajo, en

cuanto desconoce la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, dado que, mediante el fallo suplanta la libertad de las partes contratantes.

Por último, agrega que la providencia también transgrede los artículos 467, 468 y 469 del Código Sustantivo del Trabajo, pues pasa por alto el contenido legal, contractual y real de la convención, ya que sin estar así pactado, el Tribunal resuelve que la cláusula convencional de la pensión por despido injusto es de origen legal.

### **VIII. RÉPLICA**

Al oponerse a la prosperidad del primer cargo, el demandado aduce que el recurrente no identificó adecuadamente la disposición que considera vulnerada por el *ad quem* y, respecto al segundo, pone de relieve que este debió formularse por la vía indirecta, ya que, según la jurisprudencia de esta Sala, la convención colectiva «no puede ser considerada como norma sustancial» sino como «una prueba».

En cuanto al fondo del asunto, destaca que concuerda con el juez de alzada en el sentido que el instrumento colectivo consagra una pensión de orden legal, en el que además, se previó que el ISS asumiría, según sus reglamentos, los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

Plantea que al momento de la terminación del contrato de trabajo la actora tenía más de 20 años de servicio, de manera que los preceptos que hubieran podido citarse en aras de obtener un presunto derecho serían los artículos 1, 2 y 3 del Estatuto Pensional del Anexo I a la convención colectiva de trabajo, que prevén una pensión de jubilación. Asegura, sin embargo, que el tema de la pensión de jubilación ya fue objeto de estudio por la justicia laboral y que no es posible conceder una pensión sanción a una persona que completó 20 años de servicio y obtuvo una pensión de vejez.

## **IX. CONSIDERACIONES**

No tiene razón el opositor en las observaciones críticas que le atribuye a la demanda de casación, habida cuenta que, en el primero de los cargos, el recurrente sí enuncia los preceptos sustanciales de alcance nacional que considera infringidos, en particular, cumple con el deber de integrar en la proposición jurídica el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, disposición *«que les otorga poder normativo y vinculante a las convenciones colectivas de trabajo»* (CSJ SL15585-2016).

En relación con el segundo cargo, orientado por la vía de puro derecho, la Corte tampoco encuentra un desatino de orden formal que conduzca a su rechazo, puesto que el recurrente, en el desarrollo de esta acusación, admite abiertamente cada una de las proposiciones normativas del artículo 4 del Capítulo I del Anexo 1 de la convención

colectiva de trabajo y así lo deja de manifiesto. Su inconformidad, dentro de las muchas que esgrimió, tiene que ver con que el Tribunal violó el derecho de negociación colectiva, que garantizó el artículo 55 de la Constitución Política y los Convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, al negarle fuerza normativa al acuerdo colectivo en la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo. Por tal motivo, le critica al juez plural desconocer el querer de los actores sociales *«en cuanto que la pensión patronal por despido sin justa causa, es una norma nueva convencional»*, y suplantar su voluntad en desmedro de su derecho de contratación colectiva.

Desde este punto de vista, es claro que uno de los argumentos claves del cargo apunta a demostrar, a partir de un razonamiento jurídico, que el Tribunal desconoció el poder de las agremiaciones de trabajadores y empleadores de crear derecho o, dicho de otro modo, olvidó que la convención colectiva de trabajo es fuente de derecho, producto de la autonomía que el orden jurídico les reconoce a los colectivos de producir normas jurídicas.

Claro lo anterior, se procede entonces al análisis de ambos cargos.

#### 1. EL TEXTO CONVENCIONAL

El artículo 4 del Capítulo I del Anexo 1 de la convención colectiva de trabajo, dispone en relación con la pensión reclamada, lo siguiente:

*El trabajador(a) que sin justa causa sea despedido(a) del servicio de la Empresa, después de haber laborado durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años continuos o discontinuos, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia, desde la fecha del despido, si para ese entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que se cumpla esa edad con posterioridad al despido.*

*Si el retiro de la Empresa se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicios continuos o discontinuos, la pensión mensual vitalicia principiará a pagarse cuando el trabajador(a) despedido (a) cumpla los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.*

*Si después de quince (15) años cumplidos el trabajador(a) se retira voluntariamente, tendrá derecho a una pensión mensual vitalicia, pero sólo cuando cumpla sesenta (60) años de edad.*

*La cuantía o monto de la pensión mensual vitalicia será directamente proporcional al tiempo de servicio respecto de la que habría correspondido al trabajador(a) en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el artículo segundo de este reglamento, y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.*

*La pensión aquí prevista se regirá por las normas establecidas para la pensión plena (75%).*

## 2. EL CARÁCTER NORMATIVO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

La fuerza normativa que acompaña a las convenciones colectivas de trabajo se desprende del artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, conforme al cual estos acuerdos se suscriben entre una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias agremiaciones de trabajadores, por la otra, «para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia». De igual modo, encuentra fundamento en el derecho a la

negociación colectiva (art. 55 CP, Convenios 98, 151 y 154 OIT) y en el principio de la autonomía de la voluntad, en virtud del cual los individuos y colectivos poseen la capacidad, en uso de su razón, de imponerse normas que regulen sus relaciones sociales.

A través de la convención colectiva, entonces, los empleadores y asociaciones de trabajadores tiene la posibilidad de dictar para sí, *normas sobre trabajo*. En ese instrumento, se prevén, en consecuencia, las condiciones que habrán de regular sus relaciones, se estipulan las obligaciones y derechos de los sujetos del contrato de trabajo, así como las mejoras laborales que superen las garantías y beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores.

Al ser, pues, el contrato colectivo un acto regla, producto de la autonomía de la voluntad, mediante el cual sus suscriptores dictan lo que será la ley de la empresa, sus disposiciones constituyen verdadero *derecho objetivo*, que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo para regular temas como el salario, la jornada, las prestaciones sociales, las vacaciones, entre otros.

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

ejemplo, en sentencia CSJ SL 9561, 6 may. 1997, esta Corte señaló:

*La Corte Suprema de Justicia, en vigencia de la Constitución de 1886 y con mayor razón desde la expedición de la que actualmente rige en nuestro país, ha reconocido la importancia de la convención colectiva de trabajo como uno de los instrumentos más preciosos de la legislación laboral en la búsqueda de la paz social y como una de las más representativas fuentes formales del Derecho del Trabajo.*

Ulteriormente, en fallo CSJ SL 15987, 21 jun. 2001, reiterado en CSJ SL 16556, 26 sep. 2001 y CSJ SL 16944, 30 oct. 2001, sostuvo que:

*Las convenciones colectivas de trabajo son una de las expresiones más genuinas del derecho de asociación sindical y más específicamente del de negociación colectiva garantizado en el artículo 55 de la Constitución Política, salvo las excepciones que determine la ley, en el los convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, y en el código sustantivo del trabajo, conforme a las leyes que lo han adicionado y reformado.*

*Son los convenios colectivos del trabajo fruto del consenso entre los interlocutores sociales, logrado luego de un proceso de negociaciones entre los representantes de los empresarios y del sindicato, federación o confederación, y a pesar de su naturaleza de acuerdo colectivo, tienen una innegable fuerza normativa, equiparable a la de la ley, siendo su finalidad fijar las condiciones de trabajo que han de regir los contratos individuales laborales de los destinatarios del mismo durante su vigencia.*

Más recientemente, en sentencia CSJ SL 34480, 4 mar. 2009, reiterada en CSJ SL 15605-2016, se insistió en que «*en el derecho del trabajo, es elemental recordarlo, unas de sus fuentes son precisamente la ley y los convenios colectivos de trabajo, además de que dentro de la escala jerárquica normativa, contraria a la que tradicionalmente se conoce, una convención colectiva de trabajo puede primar*

*sobre la ley, frente a lo cual resulta inexplicable la decisión del Tribunal de entender que la cláusula contractual quedó afectada por la regulación legal que sobre las pensiones restringidas de jubilación dispuso el artículo 133 de la Ley 100 de 1993».*

Desde luego, el contrato colectivo tiene un efecto restringido en cuanto solo aplica a las partes firmantes del acuerdo y, eventualmente, a otros trabajadores de la empresa (art. 471 CST); sin embargo, tal circunstancia no ocluye su fuerza normativa ni le resta a sus disposiciones el carácter de *normas jurídicas* autónomas de la ley o de otras fuentes formales del derecho.

### 3. EL ERROR CONCEPTUAL DEL TRIBUNAL

De acuerdo con lo expuesto, se advierte que el razonamiento del Tribunal, a la luz del cual, la igualdad de requisitos de una pensión convencional y una legal, hace que aquella sea una tautología de la ley, es equivocada y revela una comprensión inadecuada de una de las instituciones más emblemáticas del derecho colectivo del trabajo, que, precisamente, por su poder regulador de las condiciones de empleo, goza de autonomía y, junto con otros instrumentos normativos, integra un estatuto laboral de la empresa.

Desde este prisma, la simple coincidencia de requisitos entre una pensión convencional y una legal, no implica ni puede conducir a la negación de la primera, porque cada

una de estas fuentes normativas es autónoma para gobernar las condiciones de empleo, conclusión que también encuentra asidero en los Convenios 98 y 154 de la OIT, en los que se defiende el derecho de negociación colectiva como uno de los procedimientos voluntarios idóneos de reglamentación de las condiciones de trabajo y empleo, a través de acuerdos colectivos.

Por lo demás, esta Sala de la Corte, hace varios años, abandonó el criterio jurídico del que se valió el Tribunal y, en su lugar, asentó que la similitud de presupuestos fácticos entre la pensión de jubilación estipulada en un acuerdo convencional y la prevista en una ley, no cambia ni altera el origen de la primera. Así, en sentencia CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 36318, reiterada en CSJ SL 8080-2014, se puntualizó:

*En ese sentido, la mayoría de la Sala considera que la pensión consagrada en el convenio colectivo de trabajo, como lo admite la empresa recurrente, determina el origen extralegal, aún cuando por las normas legales vigentes sobre la pensión, para ese momento, previeran los mismos requisitos de edad y tiempo de servicios. Ello es así, porque si las partes negociadoras de un pliego de peticiones, se reúnen y acuerdan consagrar el derecho a la pensión en un precepto convencional, con los mismos presupuestos señalados en la ley, para su disfrute, es indudable que su motivación no es otra que la de prever que, si eventualmente desaparece o se modifica la norma legal, continúe vigente el beneficio convencional, en la medida en que los contratantes no pueden ignorar la existencia y vigencia del principio del mínimo de derechos consagrados en la ley, y su superación por otras fuentes del derecho como es la convención colectiva, medio de negociación que indefectiblemente tiende siempre a mejorar los beneficios previstos en la ley para los trabajadores.*

En esta misma dirección, en fallo CSJ SL 15605-2016, se precisó:

*Aquí bien vale la pena recordar lo asentado por esta Sala en sentencia de la CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 41947, proferida en un proceso precisamente en contra del Ministerio de Agricultura, así: «Es preciso resaltar ahora que de entenderse que el artículo 98 del acuerdo colectivo de trabajo reprodujo el 8º de la Ley 171 de 1961, como lo sostiene la impugnante, ello en manera alguna muta su fuente convencional, y en ese horizonte, entonces, la prestación allí estatuida debe analizarse como un beneficio extralegal, porque en estrictez lo es, producto de la negociación colectiva, fruto de la voluntad y aceptación de los protagonistas sociales y no como una norma de naturaleza legal».*

De manera que, al argumento de la autonomía normativa de la convención colectiva de trabajo se le suma otra razón de peso, consistente en que nada se opone a que las partes, en la negociación colectiva, estipulen una pensión que posea iguales requisitos a los legales con el objeto de mantener inalterable en el tiempo las condiciones pensionales frente a cambios legislativos. Es decir, no es algo inocuo o insustancial que los actores sociales incorporen en el acuerdo colectivo una pensión que tenga o repita los mismos requisitos de la legal, ya que este ejercicio puede estar encaminado a blindar una prestación pensional y evitar así que sus presupuestos de causación, disfrute y liquidación sufran una mengua con ocasión de una reforma legislativa.

Para abundar en razones, cabe señalar que el equívoco del Tribunal también es constatable en perspectiva a que, como lo expresó el recurrente, la convención colectiva de trabajo fue suscrita en 1998, para una vigencia del 1 de

julio de 1997 al 30 de junio de 2001, es decir, fue celebrada mucho tiempo después de que el artículo 8 de Ley 171 de 1961 fuera derogado por la Ley 50 de 1990 y luego esta por la Ley 100 de 1993, de modo que lo lógico era deducir que la intención de las partes fue estipular una pensión nueva y distinta de la legal.

4. UNA ACLARACIÓN NECESARIA: LA CONSIDERACIÓN DE PRUEBA QUE LA CONVENCION COLECTIVA TIENE EN LA CASACION DEL TRABAJO NO ES INCOMPATIBLE CON SU ESENCIA NORMATIVA

No está por demás clarificar que el deber del recurrente de exhibir la convención colectiva de trabajo como una prueba, en aras de que esta Sala de la Corte, en el ámbito del recurso extraordinario de casación, pueda acometer la tarea de interpretar los textos normativos convencionales y decodificar la intención de las partes contratantes, no implica una negación de su valor normativo ni mucho menos la despoja de su carácter de fuente formal de derecho. Lo uno y lo otro no son aspectos incompatibles, como lo sostuvo esta Corporación en sentencia CSJ SL 17642-2015, reiterada en la CSJ SL 4332-2016, al señalar:

*Para empezar, cabe recordar que en criterio de la Sala, las convenciones colectivas no son normas de alcance nacional, toda vez que no son una manifestación de la potestad normativa del Estado, con su correlativo carácter heterónomo, general y abstracto. Al ser producto de la autonomía de la voluntad de empleadores-trabajadores y explicarse desde una filosofía contractualista, su campo de aplicación es más estrecho, pues se reduce a determinar las condiciones de empleo de sus suscriptores o de quienes por extensión les sea aplicable.*

*Por ello y sin que haya sido desprovista de su carácter de acto regla, creador de derecho objetivo, ha sido considerada por la jurisprudencia como una prueba, acusable en casación por la vía indirecta, pues, adicionalmente, las partes deben acreditar su existencia y aportarla al proceso con el cumplimiento de ciertas formalidades.*

*A partir de tal entendimiento, la jurisprudencia ha abordado el estudio de las convenciones colectiva de trabajo en el recurso de casación y ha conseguido armonizar los requisitos de orden público de la ley procesal laboral en cuanto hace a la técnica de este mecanismo extraordinario, con la naturaleza de la convención colectiva como verdadera fuente formal del derecho. En esta línea, la convención adquiere una doble dimensión en casación: es una prueba y es fuente de derecho objetivo. Es una prueba, en la medida que su existencia debe ser acreditada por las partes, y es una fuente de derechos, en tanto que de ella se desprenden facultades, deberes, obligaciones y derechos de las partes.*

En este orden de ideas, una vez aportada regularmente la prueba del acuerdo convencional y verificada su existencia en el proceso y en el recurso extraordinario de casación, esta existe como fuente formal del derecho y su comprensión debe ser dirigida por los métodos y principios de la interpretación jurídica.

## 5. DOS ÚLTIMAS CUESTIONES

Resta, para finalizar, dar respuesta a dos argumentos del opositor, a saber: que la pensión sanción es improcedente después de 20 años de servicio, y que en la cláusula vigésima primera del contrato colectivo se previó la asunción del riesgo de vejez por el ISS.

En cuanto al primer punto, la Corte no advierte en el artículo 4 del Capítulo I del Anexo 1 de la convención, que las partes hubieran sujetado el derecho a la pensión a que

el trabajador tenga menos de 20 años de servicio, este requisito, por tanto, es un elemento extraño y ajeno a la disposición convencional. Hace poco, al analizar un texto convencional de idénticas proposiciones, esta Corporación en fallo CSJ SL15605-2016, expresó:

*Reexaminada la estructura gramatical de la estipulación convencional en comento, así como la intención lógica y razonablemente deducible de sus componentes, para la Sala dicha cláusula que alude a la pensión en caso de despido injusto, lleva a colegir que el único entendimiento posible es que se causa o adquiere con los requisitos relativos a la prestación de los servicios por más de diez o quince años y el despido sin justa causa, sin que exista un límite en el tiempo para tener derecho a ese beneficio extralegal, de manera que cobija a los trabajadores que incluso superen los 20 años de trabajo, como ocurre en el caso que nos ocupa. En efecto, tal precepto convencional entre sus parámetros identificativos claros para otorgar la prestación, no incluye que el tiempo de servicios deba ser inferior a 20 años. Lo que significa, que leída en su conjunto y apreciada sistemáticamente la norma convencional, el derecho se tendrá que reconocer al estar acreditado que el trabajador con más de diez o quince años de servicios, según el caso, haya sido despedido sin mediar justa causa para ello.*

Ahora, de llegar a entenderse que la pensión sanción convencional es improcedente ante la posibilidad de reclamar una pensión plena de jubilación convencional, de cualquier modo la solución seguiría siendo la misma, toda vez que, según se relató en los antecedentes, la prestación jubilatoria del demandante se desestimó en un proceso judicial anterior por razones que, en virtud del fenómeno de la cosa juzgada, no podría ahora la Corte auscultar. Por lo tanto, frustrado el derecho a la pensión plena de jubilación consagrada en los artículos 1, 2 y 3 del Estatuto Pensional del Anexo I a la convención colectiva de trabajo, el planteamiento del opositor según el cual después de 20

años no tiene cabida la prestación solicitada porque procede una de jubilación, se cae de su peso y, en su formulación, contiene un raciocinio ilógico que dice algo como esto: el actor no es acreedor de la pensión reclamada porque es beneficiario de otra a la que, a su vez, no tiene derecho.

En cuanto al segundo tema, basta con señalar que la prescripción convencional conforme a la cual *«la empresa será sustituida para todos los efectos médicos y asistenciales por el Instituto de Seguros Sociales; el cual, en consecuencia, asume según sus reglamentos y la ley, los riesgos de Enfermedad General, Maternidad, Enfermedad Profesional, Accidentes de Trabajo, Vejez, Invalidez y Muerte para el trabajador así como el Seguro Médico Familiar»*, no significa otra cosa distinta a que la empresa puede compartir las pensiones extralegales con la reconocida por el Instituto de Seguros Sociales. En efecto, no tendría sentido ni finalidad útil que los interlocutores sociales incorporen a la convención un estatuto pensional, con una serie de prestaciones periódicas y, en el mismo acto, les resten efecto o hagan imposible su disfrute.

Por todo lo precedente, se casará la sentencia. No se impondrán costas en casación.

Para mejor proveer, se ordena a la Secretaría de la Sala officiar a la empresa demandada, con los apremios de ley, para que en el término máximo de diez (10) días, certifique los salarios devengados por la demandante en el

último año de servicios. Recibida la información, de la misma córrase traslado a la parte actora por el término de tres (3) días.

## **X. 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** la sentencia proferida el 31 de mayo de 2010 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., dentro del proceso ordinario laboral que **LEONOR GONZÁLEZ GARCÍA** adelanta contra la empresa **INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA LIMITADA - INDUPALMA LTDA-**.

En sede de instancia, para mejor proveer, se ordena a la Secretaría de la Sala oficiar a la empresa demandada, con los apremios de ley, para que en el término máximo de diez (10) días, certifique los salarios devengados por la demandante en el último año de servicios. Recibida la información, de la misma córrase traslado a la parte actora por el término de tres (3) días.

Sin costas en el recurso de casación.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

Presidente de la Sala

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**