



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Civil



OCTAVIO AUGUSTO TEJEIRO DUQUE

Magistrado ponente

STC15358-2019

Radicación nº 11001-02-04-000-2019-01598-01

(Aprobado en sesión de seis de noviembre dos mil diecinueve)

Bogotá, D.C., trece (13) de noviembre de dos mil diecinueve (2019).

Se desata la impugnación formulada por Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P. Electricaribe S.A. contra el fallo de 24 de septiembre de 2019 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, en la tutela que le impetró a la Sala de Descongestión No. 3 de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación; extensiva a los intervinientes en el asunto radicado bajo el número 2010-00057.

ANTECEDENTES

1.- La accionante solicitó invalidar la sentencia emitida por la encartada el 24 de abril de 2019, a través de la cual casó la proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, para en su lugar confirmar la de primera instancia que ordenó el pago de la pensión de jubilación suplicada por Luis Páez Badillo con estribo en el *«artículo 12 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985»*.

Explicó que la denunciada sostuvo que Páez Badillo tiene derecho a esa prestación, a pesar que cumplió con la edad requerida para acceder a ella después de finalizada la relación laboral, pues a 30 de diciembre de 1999, cuando se produjo su desvinculación de la empresa, tenía 42 de los 48 exigidos por la *«Convención»*.

Lo que en su criterio desconoce el precedente de la *«Sala de Casación Laboral»* en la materia, toda vez que según éste, para adquirir la prerrogativa es preciso que la *«edad»* se verifique en vigencia del *«contrato de trabajo»*, es decir, el peticionario debía tener la calidad de *«trabajador»*.

Indicó además, que la hermenéutica atacada viola lo establecido en el parágrafo del artículo 16 de la Ley 270 de 1996, norma según la cual *«Las Salas de Descongestión actuarán independientemente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero cuando la mayoría de los integrantes de aquellas consideren procedente cambiar la jurisprudencia sobre un*

determinado asunto o crear una nueva, devolverán el expediente a la Sala de Casación Laboral para que esta decida», ya que la enjuiciada modificó el «precedente» de la «permanente», sin estar habilitada para ello.

Para apoyar la queja citó seis veredictos de distintas *«Salas de Descongestión de la Sala de Casación Laboral»*.

2.- La Colegiatura convocada defendió la legalidad de lo fustigado, pues adujo que se fincó en la providencia CSJ SL8768-2015 de la *«Sala de Casación Laboral»*, que dirimió un caso de similares contornos. De otro lado destacó que *«ninguna de las sentencias citadas por la sociedad accionante para soportar su solicitud, fue proferida por la Sala Permanente de Casación Laboral de esta Corporación»,* de manera que *«ninguna tiene fuerza de precedente obligatorio»*.

El Tribunal implicado hizo un recuento de lo rebatido.

Luis Carlos Páez Badillo se opuso al resguardo, y trajo a colación varios proveídos en los que la *«Sala de Casación Laboral»* desestimó *«recursos de casación»* contra la interpretación por la que aboga la gestora.

3.- El *a quo* no accedió al amparo, pues coligió que las conclusiones de la regrimada son *«razonables y ajustadas a la normatividad y jurisprudencia aplicable»*. Destacó que *«las sentencias a las que hizo alusión la (...) la actora (...), corresponden a decisiones adoptadas por diferentes Salas de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de esta*

Corporación, en las que con fundamentos jurisprudenciales de la Sala de Casación Permanente, han resuelto los asuntos puestos a su consideración según cada caso en específico (...).».

Impugnó Electricaribe S.A. E.S.P., sin exponer los motivos de su inconformidad.

CONSIDERACIONES

1.- El desenlace objetado se ratificará, porque la determinación de la Magistratura reconvenida, contrario a lo alegado por Electricaribe S.A. E.S.P., se ajusta al ordenamiento jurídico, según pasa a explicarse.

1.1.- Si bien la «*Sala de Casación Laboral*» ha dicho, al analizar estipulaciones en las que se establece ese tipo de «*prestaciones*», que «*(...) cuando las partes no estipulen expresamente que la prestación pensional de origen convencional puede ser causada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, la única lectura posible de la cláusula, de conformidad con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, es que el derecho procede siempre y cuando se reúnan los requisitos en este caso, de edad y tiempo de servicios, mientras esté en vigor el vínculo laboral (...)*», amén que no es viable la aplicación del principio de favorabilidad porque «*por regla general éste sólo ‘opera frente a un conflicto real en las fuentes de derecho, que no ante una incertidumbre fáctica’*» (SL609-2017), lo cierto es que esa tesis fue revaluada por la Corte Constitucional mediante «*sentencias de unificación*», bajo el entendido que tales acuerdos deben ser apreciados atendiendo aquél «*principio*», lo que implica que

ante la divergencia de «interpretaciones» que puedan suscitar pactos como el aquí se debate, debe seguirse la que más beneficie al «trabajador».

Frente al tópico, recientemente, en SU267/2019, se dijo que

En los artículos 53 Superior y 21 del Código Sustantivo del Trabajo se establece como principio que, en caso de duda en la aplicación y/o interpretación de las fuentes del derecho, siempre deberá preferirse aquella que resulte más favorable para el trabajador. Lo anterior, se conoce como el principio de favorabilidad o in dubio pro operario (...).

Ahora bien, la Corte Constitucional en ocasiones ha diferenciado el significado de los principios de favorabilidad e in dubio pro operario, en los siguientes términos:

“El principio de favorabilidad se aplica en los casos en que existe duda sobre la disposición jurídica aplicable, en tanto se encuentran dos o más textos legislativos vigentes al momento de causarse el derecho. En tales eventos, ‘los cánones protectores de los derechos del trabajador y la seguridad social ordenan la elección de la disposición jurídica que mayor provecho otorgue al trabajador, o al afiliado o beneficiario del sistema de seguridad social’, respetando el principio de inescindibilidad de la norma, esto es, la aplicación de manera íntegra en relación con la totalidad del cuerpo normativo al que pertenece.

El principio in dubio pro operario o favorabilidad en sentido amplio, por otro lado, implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador”.

Ahora bien, en lo relativo a la aplicación de estos principios supraleales a la interpretación de convenciones colectivas, recientemente la Corte se pronunció al respecto en las sentencias SU-241 de 2015 y SU-113 de 2018, en las cuales se analizaron casos en los que la Corte Suprema de Justicia consideró que no había lugar a aplicar el principio de favorabilidad a la hora de interpretar convenciones colectivas.

En la sentencia SU-241 de 2015 el accionante laboraba para la Empresa Distrital de Telecomunicaciones de Barranquilla E.S.P y solicitaba la aplicación de la convención colectiva suscrita entre el sindicato y la entidad, específicamente, aducía que le era aplicable la pensión de jubilación convencional que se reconocía a empleados que hubieran prestado 10 años o más de servicios y cumplieran 50 años (hombres).

La empresa negó sus pretensiones aduciendo que el actor no había cumplido la edad de 50 años en vigencia del contrato, argumento que fue rechazado por el demandante al sostener que el texto convencional no exigía estar vinculado a la entidad para el momento de cumplir la edad requerida.

Aunque en primera instancia se le dio la razón al demandante, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla indicó que no le asistía el derecho pensional debido a que la convención colectiva no fijó expresamente que la edad podía cumplirse con posterioridad al periodo en que el trabajador estuvo vinculado a la entidad. Además, la Corte Suprema de Justicia señaló que la convención admitía dos posibles interpretaciones y el juzgador estaba en la libertad de escoger razonablemente una de ellas.

Pese a lo anterior, la Sala Plena de la Corte Constitucional reivindicó el papel del principio de favorabilidad en esta clase de casos y la obligación de aplicar los postulados del artículo 53 Superior, por lo que amparó los derechos invocados por el accionante, revocó la sentencia de la Corte Suprema de Justicia y confirmó la de primera instancia, en el sentido de reconocer la pensión de jubilación convencional.

En la providencia SU-113 de 2018, los hechos hacen referencia a una trabajadora de la empresa Minercol Ltda., que solicitaba el reconocimiento de una pensión convencional. Los requisitos para ésta eran 50 años de edad para mujeres y 20 años de servicios, la discusión giraba en torno a la posibilidad de cumplir dicha edad con posterioridad a la finalización de la relación contractual.

El texto de la convención no permitía dilucidar cuál interpretación acoger, lo que fue asumido por los jueces de instancia y la Corte Suprema de Justicia como una imposibilidad para reconocer la pensión solicitada. Además, excluyeron el principio de favorabilidad en tanto éste sólo se utilizaría para conflictos entre fuentes de derecho y no sobre elementos fácticos o probatorios.

En contraste, la Corte Constitucional indicó que:

“En el escenario de los conflictos de trabajo, so pretexto de interpretar el alcance de las normas jurídicas, no le es dable al operador jurídico desconocer las garantías laborales reconocidas a los trabajadores por la Constitución Política y las leyes, ni tampoco actuar en contradicción con los principios superiores que lo amparan como son, entre otros, los de igualdad de trato y favorabilidad. (...)

Si una norma -incluyendo las convenciones colectivas de trabajo, según la dogmática que precede-, admite varias posibilidades de interpretación, es deber del juez aplicar la que resulta más benéfica para el trabajador, pues en caso contrario, se vulneraría el derecho fundamental al debido proceso y el principio de favorabilidad previsto en el artículo 53 Superior.”.

*En consecuencia, la Sala Plena concedió la protección de los derechos fundamentales al debido proceso y a la igualdad de la accionante, dejó sin efectos la decisión de la Corte Suprema **y reafirmó que ésta autoridad “tiene el deber constitucional de interpretar la norma convencional para fijar su sentido y alcance, de manera***

uniforme para todos los asuntos, y garantizar así la efectividad del principio de seguridad jurídica, a partir de parámetros explícitos de favorabilidad”.

Así las cosas, se concluye que la aplicación del principio de favorabilidad en esta clase de casos debe regirse por los siguientes pilares: “(i) la obligación de los jueces de la República de someterse en sus decisiones al derecho, bajo la idea de la fuerza material de ley de las convenciones colectivas y su carácter de acto solemne, y (ii) la obligación de los jueces de la República de aplicar las garantías constitucionales de la igualdad formal ante la ley y el principio de favorabilidad laboral en caso de duda en la interpretación de las disposiciones de las convenciones colectivas” (resalta la Sala).

Siendo así, no es factible tildar de infractora de los privilegios de la entidad actora a la querellada, pues al casar la «negativa» a conceder la «pensión» no hizo cosa distinta a someterse a los lineamientos «constitucionales» sobre el tema. Nótese que acotó:

Para la Sala, de la lectura de la norma convencional puede concluirse que incurrió el Tribunal en los errores tanto jurídicos como fácticos que se le endilgan, pues la interpretación que hace de la cláusula extralegal, aunque podría considerarse admisible, no resulta ser la más favorable al trabajador, en tanto de su texto no se extrae de manera inequívoca, que el cumplimiento de la edad allí establecida tenga necesariamente que alcanzarse en vigencia del vínculo laboral pues así no quedó plasmado en el acuerdo convencional al que, producto de la negociación colectiva, arribaron las partes; lo que no sucede con el tiempo de servicio, el que resulta claro que debe estar cumplido en dicho momento, por entenderse que es, precisamente, en función del tiempo laborado a la Electrificadora que el trabajador se hace acreedor a tal prestación.

1.2. De otra parte, esta Sala, en cuestiones parecidas a ésta, ha dejado sin vigor «sentencias de la Sala de Casación Laboral» en las que se ha prohiado la «tesis de la vigencia de la Convención y la inaplicación del principio de favorabilidad», por «desconocimiento del precedente constitucional» (STC12517-2019, STC11171-2019,

STC3117-2019, STC9677-2019, STC3368-2019, entre otras).

Al respecto, en STC12517-2019 se esbozó que

Por contravía, la Sala de Casación Laboral de Descongestión n.º 1 – prohiendo la conclusión de la colegiatura ad quem – en el fallo con el que se resolvió la impugnación extraordinaria, respecto de la comprensión del articulado de la referida negociación colectiva, adujo que:

«Como se advierte de la simple lectura del texto convencional cuya aplicación reclama el promotor del proceso, la pensión de jubilación por el cumplimiento de 50 años de edad y 20 años de servicios se contempló a favor de los «trabajadores», sin que de su contenido surja que la pensión pudiera causarse luego de la terminación del vínculo laboral, como se pretende en el cargo».

De esta forma refrendó la intelección dada a la referida regulación, descartando que «que el Tribunal hubiera tergiversado el sentido de la convención colectiva ya que, la simple lectura del acuerdo evidencia que el derecho pensional procede siempre y cuando se reúnan los requisitos de edad y tiempo de servicios mientras esté en vigor el vínculo laboral, tal y como con acierto se estimó en el fallo controvertido. En similares condiciones la Sala se ha referido en torno a la misma cláusula en sentencias CSJ SL224-2018, CSJ SL2506-2018 y CSJ SL2507-2018».

Sin embargo, como viene resaltándose, esa motivación no armoniza con la apuntada línea jurisprudencial que sobre la temática la Corte Constitucional ha decantado, tal como se reseñó, lo que da lugar a la estructuración de una de las causales específicas de procedencia de la tutela contra providencias judiciales.

2.- Entonces, como lo rituado por la Sala de Descongestión No. 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no revela arbitrariedad ni capricho alguno, se refrendará el *«fallo de primera instancia»*.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Civil, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución, resuelve **CONFIRMAR** la sentencia de fecha, naturaleza y procedencia conocida.

Notifíquese lo decidido por el medio más expedito a los interesados y remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

OCTAVIO AUGUSTO TEJEIRO DUQUE

Presidente de Sala

ÁLVARO FERNANDO GARCÍA RESTREPO

AROLD WILSON QUIROZ MONSALVO

LUIS ALONSO RICO PUERTA

ARIEL SALAZAR RAMÍREZ

LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA