

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: WILLIAM SALAZAR GIRALDO

RADICADO: 17001-3105-001-2020-356-00 (17708).

DEMANDANTE: JORGE ENRIQUE RAMÍREZ ROJAS.

DEMANDADO: CHEC S.A. E.S.P.

**MANIZALES, VEINTISIETE (27) DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL
VEINTIDÓS (2022).**

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a través de la cual se adoptó como legislación permanente el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, se reunió con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por el vocero judicial de la parte demandante frente a la sentencia proferida el 14 de julio de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales, Caldas; previa deliberación de los Magistrados que la integran y de conformidad con el acta de discusión nro.181, acordaron la siguiente **SENTENCIA**:

ANTECEDENTES

Jorge Enrique Ramírez Rojas, presentó demanda ordinaria laboral solicitando que se declare que tiene derecho a la pensión de jubilación consagrada en los artículos 51 de la Convención Colectiva de Trabajo 1988 – 1989 y 41 de la correspondiente a los años 2013 – 2017, suscritas entre CHEC S.A. E.S.P. y SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS. En consecuencia, pidió que se condene a la CHEC a reconocerle y pagarle la pensión convencional desde la fecha en la que cumpla los

requisitos así como la prima de jubilación, el retroactivo respectivo y los intereses moratorios de que trata el artículo 141 de la Ley 100 de 1993; adicionalmente pretende que se paguen las mesadas que eventualmente se declaren prescritas a título de indemnización por el no pago de la pensión de jubilación; y que se cancelen costas procesales y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pedimentos manifestó: que nació el 02 de noviembre de 1958 y ha laborado en la CHEC S.A. desde el 30 de junio de 1987; que está afiliado desde el 21 de abril de 1988 al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia - SINTRAELECOL Subdirectiva Caldas; que es beneficiario de las diferentes convenciones colectivas de trabajo que se han suscrito entre el sindicato y la demandada; que dentro de la convención colectiva de trabajo 1988-1989, en el artículo 51, se estableció la pensión de jubilación a los 55 años para los trabajadores afiliados que se encontraran vinculados a la empresa al 31 de diciembre de 1987 y que hubiesen prestado sus servicios exclusivos durante veinte (20) años continuos o discontinuos, normativa que fue ratificada en posteriores Convenciones suscritas entre la accionada y el sindicato tales como: 1990 - 1991; 1992 - 1993; 1994; 1996 - 1997; 1998 - 1999; 2000 - 2001; 2002 - 2003; 2005 - 2012 y 2013 - 2017, en tal sentido, dicha convención se encontraba vigente a la fecha de presentación del escrito inicial.

Afirmó que el artículo 41 de la Convención Colectiva, vigente para la época en que cumplió las exigencias para adquirir el derecho a la pensión de jubilación convencional, establecía los mismos requisitos referidos con anterioridad para adquirir el derecho a la pensión de jubilación convencional; que cumplió los 55 años de edad el 02 de noviembre de 2013 y los 20 años de servicios el 30 de junio de 2007; que desde la Convención Colectiva 1988-1989 se eliminó la aplicación de la cláusula referida para los trabajadores que ingresaron a laborar a partir del primero de enero de 1988; que el 1 de noviembre de 2018 solicitó a la CHEC S.A. la pensión de jubilación a partir del 2 de

noviembre de 2013, pero se lo negaron a través de oficio del 19 noviembre de 2018.

CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La **Central Hidroeléctrica de Caldas, CHEC S.A. E.S.P.**, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, para lo cual argumentó: que el Acto Legislativo 01 de 2005, exime a la empresa del reconocimiento y pago de la pensión de jubilación reclamada; que la convención colectiva suscrita con el Sindicato no establece, ni podía establecer, el derecho a una pensión convencional con posterioridad a la entrada en vigencia de la referida normativa, y aunque se hubiera establecido, no tendría ninguna validez; que el accionante no reúne los requisitos constitucionales o legales para tener derecho a lo reclamado y; que el cumplimiento de la edad no genera el derecho automáticamente. En su defensa, propuso los medios exceptivos que denominó: "*Buena fe*", "*Prescripción*", "*Cobro de lo no debido*" y "*Compensación*".

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, en providencia del 14 de julio de 2022, la Juez de primer grado, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido y no probada la de prescripción. En consecuencia, absolvió a la CHEC S.A. E.S.P. de la totalidad de las pretensiones y condenó en costas a la parte actora.

Para arribar a dicha conclusión, la *a quo* argumentó, en síntesis: que la convención colectiva aportada por el demandante, consagra una pensión para los trabajadores que se encontraran trabajando a 31 de diciembre de 1987, que hubiesen prestado veinte años de servicios continuos o discontinuos exclusivos para CHEC S.A., cuando arribaran a los 55 años de edad; que el artículo 41 del acuerdo colectivo vigente para el 1 de octubre de 2013 al 31 de diciembre de 2017, reprodujo íntegramente la cláusula 51 de la convención que rigió para el bienio 1988-1989 y en lo relacionado con la pensión de jubilación, en su párrafo, acogió lo

consagrado en el Acto Legislativo 01 de 2015, en lo atinente a que dicho beneficio convencional, no podía ir más allá del 31 de julio de 2010. Expuso que los requisitos para acceder a la prestación son: **i)** estar vinculado a CHEC S.A. al 31 de diciembre de 1987, lo cual cumple el demandante, puesto que ingresó el 30 de junio de 1987; **ii)** cumplir veinte años de servicios continuos o discontinuos exclusivamente a favor de la demandada, requisito que llenó el actor el 30 de junio de 2007 y; **iii)** que el pretense pensionado llegue a la edad de 55 años, que para el caso ocurrió el 02 de noviembre de 2013.

Manifestó que no puede aplicarse el criterio que solicita el demandante, dado que, en la jurisprudencia citada, CSJ SL-3343 de 2020, se establece la posibilidad de que a la pensión se acceda por parte de extrabajadores, caso disímil al de estudio porque en la convención colectiva arrimada se estableció que para acceder a la pensión debe ser trabajador activo de la CHEC S.A. E.S.P.; que del párrafo transitorio tres, del Acto Legislativo 01 de 2005, se puede concluir que el límite temporal para acceder a los beneficios consagrados en convenciones colectivas era el 31 de julio de 2010; que pese a que la cláusula 51 de la Convención Colectiva de Trabajo de 1988 – 1989 se reprodujo en acuerdos posteriores, celebrados entre la organización sindical y CHEC S.A. E.S.P., cada uno de ellos reemplazó y sustituyó el anterior, sin que fuera posible alegar su vigencia, máxime a que el Acto Legislativo 01 de 2005 estableció que en las convenciones celebradas entre el 29 de julio de 2005 y el 31 de julio de 2010 ya no podrían pactarse condiciones diferentes de las que rigen en el Sistema General de Pensiones.

APELACIÓN

Inconforme con la anterior determinación, el mandatario judicial del sujeto activo de la litis la recurrió argumentando: que se debe tomar la convención colectiva como una fuente formal de derecho, aplicando el principio de favorabilidad, como lo han hecho la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, estableciendo que el tiempo de servicio es un requisito de "*causación*" y la edad es un requisito de "*exigibilidad*";

que en sentencia SU-165 de 2022 se dio una protección especial a la pensión convencional cuando se cumple el requisito de edad después del 31 de julio de 2010 y se establecieron 3 puntos importantes *“el primero de ellos, es que las autoridades están cobijados por el artículo 53 de la Constitución Política, segundo, que las convenciones colectivas constituyen una fuente normativa y por ello son susceptibles de interpretación, y tercero, que cuando una regla contenida en convención colectiva admita diferentes interpretaciones, debe privilegiarse aquella que resulte más favorable al trabajador.”*

TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

El recurso de apelación fue admitido mediante auto del 26 de julio de 2022, así mismo se corrió traslado a las partes para que alegaran de conclusión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a través de la cual se adoptó como legislación permanente el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El auspiciador judicial del promotor de la litis reiteró, en términos generales, los argumentos expuestos al momento de sustentar su recurso de apelación, haciendo énfasis en que la pensión de jubilación se causa dependiendo del tiempo de servicio y que la edad no es requisito necesario para su consolidación, sino para su exigibilidad; que aunque en la convención colectiva se requiere el cumplimiento de ambos requisitos, la persona que cumpla veinte años de servicio tiene la posibilidad de retirarse hasta cumplir la edad para consolidar el derecho a la pensión; que es importante dar aplicación al principio de favorabilidad por ser un fundamento primordial del derecho laboral; que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha establecido que la edad no es un requisito de causación, sino de exigibilidad de la pensión, de tal suerte que la sentencia debe ser revocada para en su lugar conceder las pretensiones.

A su turno, la CHEC S.A. E.S.P. expuso que el fallo de primera instancia fue debidamente sustentado desde el punto de vista fáctico y jurídico, por lo que se debe confirmar.

CONSIDERACIONES

A continuación, procede la Sala a resolver el recurso de apelación atendiendo el principio consagrado en el artículo 66 A del C. P. L. y de la S. S., referente a que la decisión de segunda instancia debe estar en consonancia con las materias objeto de la alzada.

Cabe anotar que a estas alturas del trámite no existe discusión en torno a los siguientes aspectos: **i)** que Jorge Enrique Ramírez Rojas, nació el día 02 de noviembre de 1958, como se extrae de la fotocopia de la cédula obrante a folio 52 del archivo "*02PoderDemandayAnexos.pdf*"; **ii)** que inició labores con la Central Hidroeléctrica de Caldas - CHEC, el 30 de junio de 1987 a través de un contrato a término fijo y el 30 de diciembre del mismo año cambió la modalidad a término indefinido (fol. 48 a 51 ib.); **iii)** que se encuentra afiliado a la organización sindical SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS, desde el 21 de abril de 1988, conforme a la constancia que obra en el plenario (fol. 47 ib.); **iv)** que en el mes de agosto del año 2018, solicitó la pensión convencional ante la CHEC S.A. E.S.P., pero le fue negada; **v)** que la CHEC S.A. E.S.P. y la organización sindical SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS, celebraron sendas convenciones colectivas, así: 1988-1989; 1990-1991; 1994-1996; 1996-1997; 1998-1999; 2000-2001; 2002-2003; 2005-2012; 2013-2017; 2018-2021; **vi)** que Ramírez Rojas cumplió 20 años al servicio de la CHEC S.A. E.S.P. el 30 de junio de 2007 y arribó a los 55 años de edad, el 02 de noviembre de 2013.

De acuerdo con lo anterior, y según los ataques esgrimidos en contra de la sentencia de primera instancia, el problema jurídico que debe resolver la Colegiatura se circunscribe en determinar si el actor causó el derecho a la pensión de jubilación convencional a pesar de que cumplió los 55 años de edad con posterioridad al 31 de julio del 2010, para solo en

caso positivo, entrar a dilucidar si se deben imponer las condenas deprecadas.

De conformidad con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, la Convención Colectiva es un acuerdo vinculante que emana de una negociación colectiva y fija las condiciones que regirán los contratos o relaciones de trabajo durante su vigencia, regulando la prestación de servicios al tenor del mínimo de garantías que el ordenamiento jurídico le reconoce a los trabajadores, contiene derechos y deberes y su cumplimiento es imperativo para las partes que la suscriben, por lo que ostenta un carácter esencialmente normativo tal y como lo ha adoctrinado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como por ejemplo en la sentencia CSJ SL4255-2021 en la que precisó que la finalidad de dicho acuerdo consiste en:

"(...) regular lo que las partes convengan "en relación con las condiciones generales de trabajo" por disposición expresa del artículo 468 ibidem y que, de acuerdo con la doctrina, la jurisprudencia y los convenios internacionales, puede comprender las cláusulas llamadas obligacionales, que establecen derechos y deberes recíprocos entre las partes contratantes, es decir la organización sindical y el empleador."

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia SU-241 de 2015 enseñó que el texto de la convención colectiva debe ser interpretado como norma jurídica, máxime si de aquella se derivan derechos y obligaciones para las partes firmantes del acuerdo y eventualmente a los trabajadores de la empresa, en los términos del artículo 471 del C.S.T.; así mismo lo recordó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL 1636 -2022, en la que se estableció:

"Previo a ello, conviene recordar que esta Corporación ha reiterado con profusión, verbigracia, en la sentencia SL4934-2017, que si bien, las convenciones colectivas de trabajo se aportan como una prueba al proceso, ello no desdice su carácter de fuente formal del derecho y, por tanto, los jueces tienen el deber de interpretar sus enunciados normativos conforme a las máximas y principios de hermenéutica jurídica laboral, dentro de los cuales se encuentra el de favorabilidad"

Resulta necesario memorar que el Acto Legislativo 01 de 2005, estableció que las pensiones convencionales perderían su vigencia, a excepción de los derechos adquiridos, por lo que, la fecha límite para lograr el cumplimiento de las exigencias convencionales, era el 31 de julio de 2010 y después de esa calenda no podían estipularse condiciones pensionales más favorables que las consagradas en el Sistema General de Pensiones. No obstante, el párrafo transitorio 3° de la enmienda constitucional en mención, determinó:

"(...)

PARÁGRAFO TRANSITORIO 3o. <Parágrafo adicionado por el artículo 1 del Acto Legislativo 1 de 2005> Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. En los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010.

Ahora bien, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral sentó como precedente la tesis según la cual en los eventos en que la convención colectiva de trabajo pactada por las partes se encontrara vigente al momento de entrar en vigor el Acto Legislativo 01 del 29 de julio de 2005, cualquiera sea el motivo para ello, la extinción de las reglas pensionales allí convenidas solo se produciría al vencimiento del plazo o de las prórrogas automáticas producidas por mandato del artículo 478 del CST o por la firma de una nueva convención, pero advirtiendo que en todo caso perdían vigencia el 31 de julio de 2010 (CSJ SL-2543-2020).

La convención que dio génesis a este derecho, fue la celebrada para la vigencia 1988-1989 (folios 175 a 243 del PDF"02PoderDemandayAnexos") y allí se estableció:

"CLAUSULA 51 -JUBILACIÓN: La empresa reconocerá a los trabajadores que se encuentren laborando en ella a 31 de diciembre de 1987 y que hayan prestado sus servicios durante veinte (20)

años continuos o discontinuos al servicio exclusivo de la CHEC, la pensión de jubilación a los 55 años de edad.

En caso de que la legislación laboral varíe los requisitos necesarios para adquirir este derecho, aumentándolos, la empresa aplicará las nuevas disposiciones legales, para los trabajadores que ingresen a ella a partir del primero (1º) de enero de 1988 (...)"

De lo anterior, emerge con claridad que la pensión de jubilación allí dispuesta, se pactó exclusivamente en favor de quienes cumplieran veinte (20) años de servicios a la CHEC S.A. E.S.P y cincuenta y cinco (55) años de edad, sin que se desprenda de su interpretación literal, que las partes en uso de la libertad y autonomía hubieran acordado que dicha prestación se causaría, inexorablemente, con el tiempo de servicio y sin ninguna consideración a la edad. Con todo, se recuerda que el tiempo de servicio y la edad fueron consagrados como requisitos concomitantes dentro de la cláusula 51 de la convención que se analiza, y no como lo afirma el apelante cuando refiere que la edad es un simple requisito de exigibilidad.

El Órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria, especialidad laboral, en reciente jurisprudencia, adoctrinó:

"De otra parte, al quedar condicionado el derecho pensional exclusivamente a los requisitos de tiempo de servicio y edad, entonces, no cabe duda alguna sobre la unidad que conforma, las dos exigencias para la consolidación del derecho, pues no se cuenta con ningún parámetro de ponderación que permita dar prevalencia a uno de los requisitos frente al otro" (CSJ SL-1636 de 2022)

En el plenario no obra prueba que demuestre que para la vigencia 2004-2005 existiera alguna convención que estuviese surtiendo efectos para el 29 de julio de 2005, de igual forma, no se evidencia denuncia en los términos del artículo 479 del C.S.T., para que hubiese operado la prórroga automática como lo consagra el artículo 478 de la misma codificación.

Teniendo en cuenta que el demandante cumplió los 55 años de edad con posterioridad al 31 de julio de 2010, su derecho no alcanzó a causarse dentro del límite temporal determinado por el Acto Legislativo 01 de 2005, por lo que de modo alguno podía hablarse de un derecho adquirido, como lo hace su auspiciador judicial en la alzada, sino de una mera expectativa que no llegó a consolidarse pues, se insiste, no cumplió con todos los requisitos previstos para tener derecho a la prestación convencional; argumentos suficientes para despachar desfavorablemente el recurso de alzada interpuesto por la parte activa de la litis, por lo que se impone confirmar la decisión de primer grado.

Ahora bien, el sujeto activo de la litis solicita dar aplicación al principio de favorabilidad a la luz de la sentencia CC SU-165 de 2022; en tal sentido, una vez analizada dicha providencia, y conociendo la obligatoriedad de sujeción a las sentencias de unificación emitidas por la Corte Constitucional, la Sala encuentra que el caso bajo examen, no se enmarca dentro de los presupuestos estudiados en la decisión constitucional, en la que sobre el aludido principio se dijo:

"El artículo 53 de la Constitución y el artículo 21 del C.S.T. instituyeron el principio de favorabilidad en materia laboral. En virtud de este postulado, les corresponde a las autoridades públicas, los jueces y los particulares que, en caso de duda frente a la aplicación o interpretación de una norma, prefieran aquella que resulte más benévola para el trabajador. El principio de la favorabilidad debe interpretarse como desarrollo del principio pro persona, "en virtud del cual deben aplicarse las normas jurídicas de tal forma que se procure la mayor protección y goce efectivo de los derechos de los individuos". Lo anterior, con fundamento en los artículos 1 y 2 de la Constitución. Asimismo, en el Preámbulo y los artículos 5º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos". (Subrayas de la Sala).

De lo anterior emerge que para poder aplicar el principio de favorabilidad, es necesario que la convención colectiva, admita más de una interpretación, una más benevolente que la primera, que permita la adquisición de un derecho en favor de la persona, sin embargo, este no

es el caso, porque de la convención colectiva aportada, emerge una sola interpretación que sin lugar a equívocos, permite considerar la edad como un requisito de causación y no de exigibilidad que se pueda cumplir con el paso del tiempo, incluso después del 31 de julio de 2010, lo cual se acompasa con el principio general del derecho denominado: "*donde no hay ambigüedad, no cabe interpretación*".

Colofón de lo dicho, es que el recurso de apelación no prospera y en consecuencia se confirmará la decisión de primer grado.

Costas en esta instancia a cargo del demandante y en favor de la demandada, pues su recurso no salió avante.

Por lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A:

PRIMERO: CONFIRMA la decisión proferida el 14 de julio de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, en el proceso ordinario laboral que promovió **JORGE ENRIQUE RAMÍREZ ROJAS** en contra de la **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS CHEC S.A. E.S.P.**

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del actor y a favor de la sociedad accionada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

WILLIAM SALAZAR GIRALDO
Magistrado Ponente

