

Bogotá D.C., 30 de marzo de 2022. Al Despacho del señor Juez el presente proceso ORDINARIO No. 2016-00394, de **NICOLAS EMILIO JIMENEZ GARCIA** contra **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES Y OTRO**. informando que obra solicitud de copias con constancia de ejecutoria, incidente de nulidad y que el proveído anterior se encuentra en firme y conforme lo dispuesto procedo a liquidar las costas ordenadas, así:

A cargo de SENA

Agencias en derecho		\$	3.000.000
Primera instancia.....			-0-
Segunda Instancia.....			-0-
Casación.....			-0-
Secretaria no tiene más que liquidar.....			-0-
Total.....		\$	3.000.000

(TRES MILLONES DE PESOS MDA CTE.)

La Secretaria,



KAROL TATIANA AMAYA ESPARZA

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISÉIS (16) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**

Bogotá D.C., 11 9 MAYO 2022

Teniendo en cuenta el informe secretarial que antecede, se ordena:

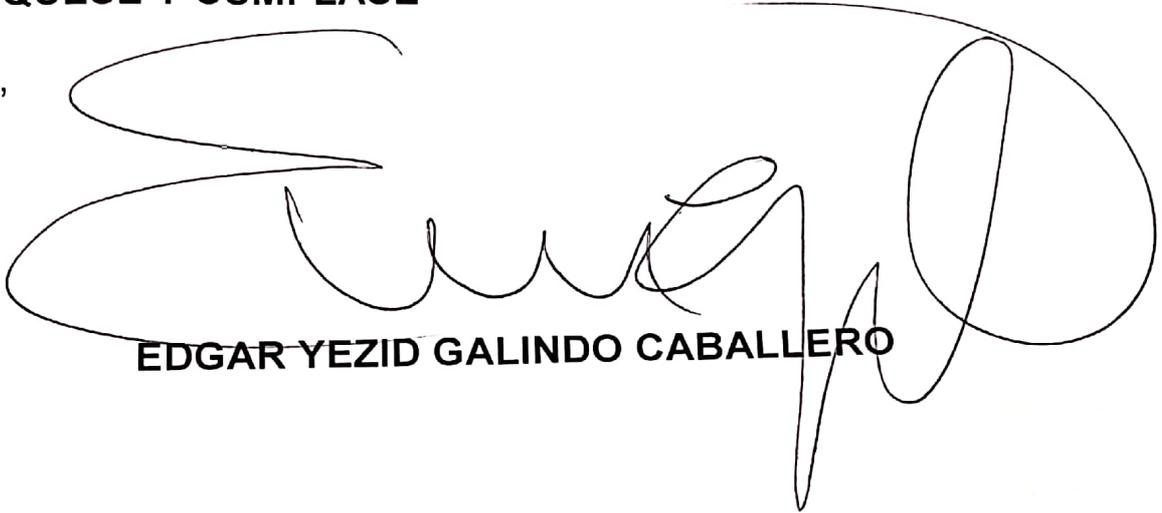
Apruébese la liquidación de costas practicada anteriormente, conforme lo dispone el numeral 1º del artículo 366 del Código General del Proceso.

En cuanto a al incidente de nulidad presentado por la apoderada de la demandada SENA (Fl. 191 a 209), se corre traslado a las demás partes para que se pronuncien del mismo, por el termino de tres (03) días, conforme el artículo 129 del C.G. del P.

En cuanto a la solicitud de copias, concédase cita por la secretaria al apoderado de la parte actora, RICARDO BARONA BETANCOURT, para que acuda al despacho y proceda con el pago del valor de las copias solicitadas, una vez esto, archívese el expediente.

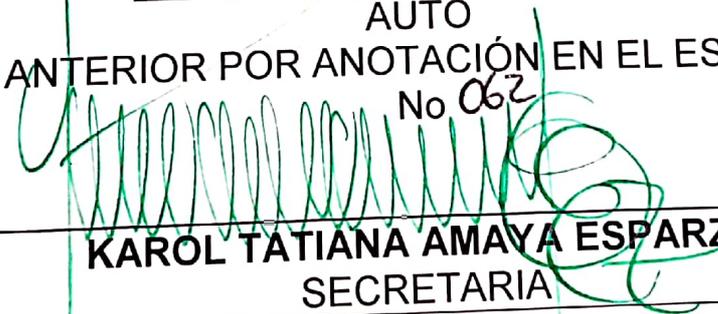
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

El Juez,



EDGAR YEZID GALINDO CABALLERO

NJHM

JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL
CIRCUITO DE BOGOTÁ
HOY 20 MAYO 2022, SE NOTIFICA EL
AUTO
ANTERIOR POR ANOTACIÓN EN EL ESTADO
No 062

KAROL TATIANA AMAYA ESPARZA
SECRETARIA

**Fwd: INCIDENTE DE NULIDAD CONSTITUCIONAL RADICADO
110013105016201600394 01**Maryeli Sanabria Bautista <integra.consultoriajuridica@gmail.com>

Mié 23/03/2022 9:06 AM

Para: Juzgado 16 Laboral - Bogotá - Bogotá D.C. <jlato16@cendoj.ramajudicial.gov.co> 1 archivos adjuntos (627 KB)

NULIDAD NICOLÁS EMILIO JIMÉNEZ.pdf;

----- Forwarded message -----

De: **Maryeli Sanabria Bautista** <integra.consultoriajuridica@gmail.com>

Date: mié, 23 mar 2022 a las 8:05

Subject: INCIDENTE DE NULIDAD CONSTITUCIONAL RADICADO 110013105016201600394 01

To: <jlato16@cendoj.ramajudicial.gov.co>, <seclabdes@cortesuprema.ramajudicial.gov.co>Cc: Andrea Cristina Martínez Álvarez <acmartineza@sena.edu.co>, Claudia Marcela RestrepoTarquino <claudiamarcelarestrepo@yahoo.com>

Bogotá D.C., Marzo 23 de 2022

Señores

Honorables Magistrados**Corte Suprema de Justicia – Sala 3 de Descongestión Laboral****M.P. Jorge Prada Sánchez**[mailto:jlato16@cendoj.ramajudicial.gov.co]jlato16@cendoj.ramajudicial.gov.coseclabdes@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

Ciudad

Referencia. **Proceso ordinario promovido por el señor Nicolás Emilio Jiménez contra en Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y Colpensiones. Expediente No. 110013105016201600394 01**

MARYELI CONSTANZA SANABRIA BAUTISTA identificada con cédula de ciudadanía No. 52.859.952 de Bogotá y portadora de la Tarjeta Profesional No. 172.192 del C.S de la J, obrando en mi condición de apoderada del Servicio Nacional de Aprendizaje- Sena, por medio del presente escrito y entando dentro de la oportunidad legal y procesal, respetuosamente promuevo **INCIDENTE DE NULIDAD CONSTITUCIONAL y PRETERMISION DE LA INSTANCIA** contra la sentencia SL3329 radicación 83794 del 04 de agosto de 2021 fijada en edicto el 11 de agosto de 2021 y la sentencia SL 5247-2021 Radicación 83794 calendada 24 de noviembre de 2021 y fijada en edicto el 30 de noviembre de 2021 proferida por la sala 3 Laboral de Descongestión Magistrado Ponente Jorge Prada Sánchez, de conformidad con el documento adjunto.

Saludos Cordiales

Maryeli Sanabria Bautista

3167204437

--

Quedamos atentos a sus importantes comentarios

Saludos Cordiales

Maryeli Sanabria Bautista

Abogada U. Sergio Arboleda

Conciliadora en Derecho CCB

Especialista Derecho Contractual - U. Rosario

3167204437



Bogotá D.C., Marzo 23 de 2022

Señores

Honorables Magistrados

Corte Suprema de Justicia – Sala 3 de Descongestión Laboral

M.P. Jorge Prada Sánchez

jlato16@cendoj.ramajudicial.gov.co

seclabdes@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

Ciudad

Referencia. **Proceso ordinario promovido por el señor Nicolás Emilio Jiménez contra en Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y Colpensiones. Expediente No. 110013105016201600394 01**

MARYELI CONSTANZA SANABRIA BAUTISTA identificada con cédula de ciudadanía No. 52.859.952 de Bogotá y portadora de la Tarjeta Profesional No. 172.192 del C.S de la J, obrando en mi condición de apoderada del Servicio Nacional de Aprendizaje- Sena, por medio del presente escrito y entando dentro de la oportunidad legal y procesal, respetuosamente promuevo **INCIDENTE DE NULIDAD CONSTITUCIONAL y PRETERMISION DE LA INSTANCIA** contra la sentencia SL3329 radicación 83794 del 04 de agosto de 2021 fijada en edicto el 11 de agosto de 2021 y la sentencia SL 5247-2021 Radicación 83794 calendada 24 de noviembre de 2021 y fijada en edicto el 30 de noviembre de 2021 proferida por la sala 3 Laboral de Descongestión Magistrado Ponente Jorge Prada Sánchez.

1. RESUMEN DEL CASO

Como primera medida se debe poner de manifiesto que, el objeto del proceso es el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación a la parte actora por cualquiera de las demandadas, a partir del 27 de mayo de 2014 de acuerdo con lo estipulado por el artículo 109 del acuerdo extralegal, junto con el retroactivo, la indexación y las respectivas costas del proceso.

En primera instancia, el Juez 16 Laboral del Circuito de Bogotá mediante sentencia del 29 de noviembre de 2017, absolvió a las demandadas y declaró probadas las excepciones de inexistencia del derecho y de la obligación e inexistencia de las obligaciones, y condenó en costas al actor.

A su turno, el Tribunal Superior de Bogotá, al resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, confirmó la sentencia, esto es negando la pensión convencional, por cuanto a la fecha en que el actor arribó a los 55 años de edad, el 27 de mayo de 2014, el artículo 109 de la convención colectiva de trabajo 2003-2004 había perdido vigor, por virtud del parágrafo transitorio 3 del Acto Legislativo 01 de 2005, a partir del 31 de julio de 2010.

En razón a lo anterior, el actor interpuso recurso de casación, el cual fue fallado por la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL3329 radicación 83794 del 04 de agosto de 2021 de la cual hoy se pretende la referida nulidad y que casó el fallo del Tribunal en cuanto confirmó la absolución a la última demanda por concepto de la pensión de jubilación convencional con los siguientes argumentos:

1. En el artículo 109 de la convención colectiva 2003 – 2004 se consagra la pensión de jubilación bajo el entendido que el surgimiento del derecho a la prestación pensional, esté supeditado al cumplimiento de los requisitos de tiempo de servicios y edad.
2. De la lectura del artículo no se desprende que el surgimiento del derecho a la prestación pensional, esté supeditado al cumplimiento de los requisitos de tiempo de servicios y edad, como lo entendió el Tribunal. Tampoco, que los firmantes del convenio quisieron condicionar el otorgamiento del beneficio a los servidores que acreditaran la edad exigida, hallándose al servicio de la empresa.
3. Se debe interpretar la cláusula convencional bajo el principio de favorabilidad.
4. Así las cosas, el requisito de edad contemplado en la cláusula convencional, no es de causación, sino de simple goce o exigibilidad de la prestación. Considerar una posición contraria desconocería la expectativa legítima del actor.
5. Cita como precedente de la decisión la sentencia de la sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL 3343 de 2020 de fecha del 26 de agosto del 2020, mediante la cual resuelve un recurso de casación dentro del proceso promovido por el señor Saúl Peña Sánchez contra la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales y que analiza e interpreta en específico el artículo 98 de la Convención Colectiva 2001-2004 suscrita con el ISS.

2. OPORTUNIDAD Y TRÁMITE

La legislación civil adjetiva señala en su artículo 133 las causales de nulidad a saber:

*ARTÍCULO 133. CAUSALES DE NULIDAD. El proceso es nulo, en todo o en parte, solamente en los siguientes casos: (...) 2. Cuando el juez procede contra providencia ejecutoriada del superior, revive un proceso legalmente concluido o **pretermite íntegramente la respectiva instancia.***

*ARTÍCULO 134. OPORTUNIDAD Y TRÁMITE. **Las nulidades podrán alegarse en cualquiera de las instancias antes de que se dicte sentencia o con posterioridad a esta, si ocurrieren en ella.***

3. ANÁLISIS DEL CASO - RAZONES EN LAS CUALES SE FUNDAMENTA LA SOLICITUD DE NULIDAD CONSTITUCIONAL

- a. La sala 3 Laboral del Descongestión fundamentó su decisión en la interpretación de un precedente NO aplicable al caso concreto sin ninguna justificación.

Del presente asunto se puede colegir que la interpretación dada por la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de la cual se solicita la nulidad, debió examinar el derecho pensional demandado por la parte actora y determinar lo siguiente:

1. Dar aplicación a la línea jurisprudencial dada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL839 de 2018, **en la cual se analiza e interpreta el artículo 109 de la Convención del SENA, por tratarse del mismo asunto y sujetos procesales**, la cual anexo al presente escrito y que se puede evidenciar así:

 República de Colombia Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral	<small>Radicación No. 62585</small>
LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS Magistrado ponente	
SL839-2018 Radicación No. 62585 Acta 08	
<p>Bogotá, D. C., siete (7) de marzo de dos mil dieciocho (2018).</p> <p>Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por MARTHA LUCIA LÓPEZ RUEDA, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 4 de abril de 2013, en el proceso que promovió contra el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA).</p> <p style="text-align: center;">I. ANTECEDENTES</p> <p>Ante el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga, la hoy recurrente demandó al SENA para que fuera condenado a reconocerle y pagarle la pensión de jubilación prevista en el artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo 2003-2004, indexada en su base de liquidación, junto con los aumentos legales, costas</p>	<p>procesales e intereses moratorios “de que trata el artículo 45 de la ley 100 de 1993”.</p> <p>Fundó las anteriores pretensiones, básicamente, en que prestó sus servicios personales al SENA mediante contrato individual de trabajo “por más de 20 años continuos” en calidad de trabajadora oficial; que “por haber cumplido [...] los 50 años de edad” solicitó a la entidad demandada el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación convencional, que le fue negada mediante acto administrativo No. 02216 del 28 de noviembre de 2011; que agotó la vía gubernativa sin éxito, pues la citada entidad mediante acto administrativo No. 00105 del 1 de febrero de 2012, confirmó su decisión de negar el reconocimiento pensional bajo el argumento de que el Acto Legislativo No. 01 de 2005 “dejó sin efecto la convención colectiva, concretamente el artículo 109”; que dicho instrumento colectivo “se encuentra vigente íntegramente, porque no ha existido conflicto, al no volverse a presentar pliego de peticiones y ninguna de las partes ha demandado la nulidad de algún artículo en particular”; que la mentada Convención Colectiva de Trabajo consagra derechos adquiridos y “viene prorrogando automáticamente su vigencia”, de forma indefinida, desde el 31 de diciembre de 2004; y que es beneficiaria del pacto colectivo aludido, por lo que tiene derecho a la pensión reclamada.</p> <p>Aun cuando la demandada aceptó la prestación de servicios por parte de la actora, el cumplimiento de la edad alegada, su calidad de beneficiaria de la Convención</p>

Al respecto en la sentencia en mención se indicó: (...) “Pues bien, preliminarmente habrá que decir para resolver la controversia planteada que para la Sala fluye indubitable que la redacción del artículo 109 convencional, desde su vista gramatical, sistemática y teleológica no tiene más que una lectura: 1) que se aplica a trabajadores oficiales activos del SENA; y 2) que para la estructuración del derecho pensional se exige haberse prestado cuando menos veinte (20) años de servicio a la citada entidad, y el cumplimiento de la edad de cincuenta (50) años, si se es mujer, o de cincuenta (55) años, si se es hombre.

Esto último habrá de resaltarse por constituir el meollo del asunto, ya que en criterio de la Corte, la edad pensional se acordó en la aludida disposición como una exigencia concurrente con la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, como un requisito para la estructuración del derecho. Al respecto, vale la pena traer a colación lo dicho recientemente por esta Sala en sentencia

de 14 de febrero de 2018, radicado 63158:

En efecto, la jurisprudencia vigente ha sostenido que es ineludible a la hora de establecerse los beneficiarios de las prebendas convencionales la existencia y vigencia de la relación laboral que a éstos legitima, de tal suerte que, de no acreditarse tales conceptos, no se abrirá paso el respectivo reclamo, tal discernimiento por desprenderse del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo que la convención colectiva de trabajo se celebra “para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia” y, obviamente, los contratos de trabajo durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo son los que igualmente están vigentes, no los que no lo están o que nunca lo han estado. De esa suerte, cualquier beneficio convencional en favor de quien no está ligado por un contrato de trabajo con la empresa suscribiente de la correspondiente convención colectiva de trabajo debe estar expresamente previsto por los convencionistas, por constituir según lo visto una estipulación para otro, para un tercero, tal es el caso de las prebendas extendidas en favor de los hijos de los trabajadores, o de los ex trabajadores, o de los pensionados e, incluso, de terceros totalmente ajenos a las relaciones contractuales de la empresa pero por cuya actividad pueden verse afectados en alguno de sus intereses, verbi gracia, la comunidad circundante de la misma.

La vigencia de las relaciones contractuales de trabajo como objeto de la aplicación directa de las normas convencionales explica con facilidad que la edad pensional por ella prevista sea un requisito de estructuración de la prestación, por eso, al lado de otros presupuestos, como por ejemplo el tiempo de servicio, el cumplimiento de la edad pensional durante su vigencia termina siendo consecuencia necesaria de su naturaleza temporal.

No ocurre lo mismo, entiende la Corte, cuando la prestación pensional se extiende expresamente a ex trabajadores de la empresa, pues en tal caso, la edad establecida para el acceso a la pensión no está atada a una relación laboral o vínculo jurídico vigente, sino todo lo contrario, a una situación personal o individual, por tanto no puede ser vista como un requisito de estructuración o conformación del derecho, sino simplemente como una condición de su exigibilidad, goce o disfrute.

[...]

Pero también entiende la Corte, en segundo término, que el aludido Parágrafo 1º previó el derecho pensional a favor de quienes habiendo sido trabajadores de la entidad le prestaron un tiempo de servicio mínimo de servicio pero no arribaron a cierta edad en su vigencia, porque, precisamente, a quienes les exigió tal condición pensional se refirió paladinamente al inicio del marco de las disposiciones pensional, se recuerda, de donde no ha lugar a concluir cosa distinta a que, para los primeros, los que perdieron la calidad de trabajadores activos, la edad no se tuvo como un requisito de estructuración del derecho --

pues no lo podían cumplir en ese tiempo--, sino apenas de su disfrute.

De desatenderse tal razonamiento resultaría inane la consideración también expresa del derecho pensional en favor de los trabajadores activos, a quienes sí se les exigió como presupuesto pensional el cumplimiento de una determinada edad, cincuenta (50) o cincuenta y cinco (55) años según su género, y por supuesto la vigencia de su relación laboral, aparte del requisito material del derecho: la prestación de servicios durante un término mínimo de veinte (20) años.

Y en tercer lugar, es la única conclusión a la que se puede arribar si se observa que la disposición en su conjunto quiso amparar con el beneficio pensional de jubilación a todos los servidores de la empresa sobre un mismo rasero, el que para la Corte es el más obvio: la prestación de servicios por un término mínimo pero apreciable, en los casos menos exigentes dieciocho (18) años y en los más veinte (20) años. Para el personal activo las exigencias adicionales de vinculación y edad, y para los que aquí se estudia, las de desvinculación y el máximo del servicio. Siendo ello así, advierte la Corte una redacción armónica del texto convencional tendiente a no dejar por fuera a quienes habiendo cumplido el tiempo de servicios exigido, se encontraren en determinada edad, solicitaren el reconocimiento del derecho en un hito temporal que allí también se estableció --enero y marzo de 1992 y un (1) año posterior a la vigencia de la convención colectiva o del cumplimiento de la edad estando vinculados--, o ya no estuvieren al servicio de la entidad, últimos para los cuales la edad dejó de ser un requisito de estructuración del derecho pensional. (Subrayas fuera del texto).

Asimismo, importa agregar que solo hasta la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, modificatorio del artículo 48 Constitucional, fue que el Constituyente le puso límite a la vigencia de las normas convencionales en materia pensional, derogatoria esta que dejó a salvo los derechos adquiridos, al igual que estableció una transición hasta el 31 de julio de 2010. Así lo tiene asentado esta Sala, como se puede ver, entre otras, en la sentencia de 24 de abril de 2012, radicado 39797:

[...] con la expedición del Acto Legislativo No. 01 de 2005 que adicionó el artículo 48 de la Constitución Política, las reglas de carácter pensional de derechos extralegales y convencionales tomaron otro rumbo, en la medida que por voluntad del constituyente, a partir de su vigencia no es dable en ningún caso pactar beneficios o prerrogativas que desarticulen el sistema general de pensiones, o alteren la uniformidad de prestaciones respecto de un grupo particular de ciudadanos, pues tajantemente prohíbe convenir condiciones pensionales diferentes a las legalmente establecidas, aún cuando sean más favorables a los trabajadores. Con todo, ello no significa la afectación del derecho constitucional a la negociación colectiva, ya que la reforma constitucional del 2005 –que aquí se refiere– focaliza a ésta exclusivamente en el ámbito de las condiciones generales de trabajo, dejando así constitucionalmente consagrado que en adelante las condiciones

pensionales se definirán sólo en el marco de la ley de seguridad social (parágrafo 2º), cuando señala que ‘A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones’.

A su vez, en el parágrafo transitorio 3º, el Acto Legislativo establece que ‘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’.

Fluye de lo transcrito, que deben respetarse los beneficios o prerrogativas extralegales de tipo pensional, siempre y cuando las cláusulas que los consagren en una convención o pacto colectivos, laudo arbitral o acuerdo, hayan sido válidamente convenidas antes de la vigencia del Acto Legislativo y además estén en pleno vigor al momento de reconocerlas, así posteriormente desaparezcan, por no poderse renovar más allá del 31 de julio de 2010, según lo dispone la mencionada reforma a la Carta. (Subrayas fuera del texto).

Desde esta óptica, para el 31 de julio de 2010, cuando según lo visto por fuerza del Parágrafo Transitorio 3 del Acto Legislativo 01 de 2005, perdieron vigencia las reglas de carácter pensional que regían, contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, entre ellas las que aquí se tratan, la actora no contaba con un derecho adquirido sino con una mera expectativa, pues no había reunido el requisito relativo a la edad pensional de 50 años, el que sin discusión cumplió sólo hasta el 21 de octubre de 2011.

De consiguiente, no erró el Tribunal al considerar que la edad era un requisito convencional para la estructuración del derecho a la pensión de jubilación y que, por tanto, al no cumplirse antes del 31 de julio de 2010, perdió toda vigencia por virtud de la normativa del Acto Legislativo 01 de 2005”. (...)

2. En el caso de apartarse de tal decisión y considerar que era procedente fijar un criterio jurisprudencial, debió **ordenar la remisión a la Sala Laboral Permanente para que resolviera de fondo el asunto de marras**, según lo previsto en el parágrafo del artículo 16 de la Ley 270 de 1996 (ver igualmente artículo 2 de la Ley 1781 de 2016), replicado en el artículo 26 del Acuerdo n.º48 del 16 de noviembre de 2016, el cual reza:

Artículo 26. Función, delimitación y competencia de las salas de descongestión. Las salas de descongestión actuarán de forma transitoria y tendrán como único fin tramitar y decidir los recursos de casación que determine la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, lo que incluye proferir la decisión de reemplazo.

Los magistrados de descongestión no harán parte de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia y no tendrán funciones administrativas.

*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 una de aquellas consideren procedente cambiar la jurisprudencia sobre un determinado asunto o crear una nueva, devolverá el expediente, acompañado del proyecto al despacho de origen para que la sala de casación permanente decida.** Negrillas fuera de texto.*

La Sala de Descongestión No. 3 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia cuya nulidad se pretende, consideró que el derecho a la pensión se adquiere solamente con la demostración del tiempo de servicios y que la edad exigida por el artículo 109 de la Convención Colectiva suscrita entre el SENA y el sindicato de trabajadores, no es más que un simple requisito de exigibilidad.

Para el efecto, la sentencia citó como precedente el fallo de la sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL 3343 de 2020 de fecha del 26 de agosto del 2020 en el que resuelve un recurso de casación dentro del proceso promovido por el señor Saúl Peña Sánchez contra la Unidad de Gestión Pensional y Paraficales, que analiza e interpreta en específico el artículo 98 de la Convención Colectiva 2001-2004 suscrita con el ISS, **cláusula convencional diferente a la suscrita en la convención colectiva del SENA, la cual no se ha analizado por parte de la Sala Laboral permanente y de la cual no se ha fijado una posición específica.**

Cabe resaltar la posición de la Corte Suprema de Justicia sobre el deber de remitir el expediente cuando exista un cambio de jurisprudencia, como lo fue en el presente asunto, en la sentencia de la Sala de Casación Laboral expediente 593 del 17 de febrero de 2021, argumentos de los cuales destaco lo siguiente:

(...) Llegados a este punto del sendero se impone a la Corte, recordar lo dispuesto en el artículo 2o de la Ley 1781 de 2016, que adicionó un parágrafo al artículo 16 de la Ley 270 de 1996, así:

PARÁGRAFO. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia contará con cuatro salas de descongestión, cada una integrada por tres Magistrados de descongestión, que actuarán de forma transitoria y tendrán como único fin tramitar y decidir los recursos de casación que determine la Sala de Casación Laboral de esta Corte. Los Magistrados de Descongestión no harán parte de la Sala Plena, no tramitarán tutelas, ni recursos de revisión, no conocerán de las apelaciones en procesos especiales de calificación de suspensión o paro colectivo del trabajo, ni de los conflictos de competencia, que en el ámbito de su especialidad se susciten, y no

tendrán funciones administrativas. El reglamento de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia determinará las condiciones del reparto de los procesos.

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.

[...]

La Corte Constitucional en la sentencia de exequibilidad de dicha disposición, CC C-154-2016, en lo que concierne a la competencia de las Salas de Descongestión, fue enfática en advertir:

[...]

Es constitucional que si las Salas de Descongestión consideran procedente cambiar la jurisprudencia deban devolver el expediente a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia para que ésta decida (inciso 2º del parágrafo del artículo 2º)

[...]

100.- En este caso, el legislador estatutario decidió que **los magistrados de descongestión pertenecientes a la Corte Suprema de Justicia no participaran en los procesos de unificación de jurisprudencia**. Esta Corte debe establecer si ello es constitucionalmente admisible. Para tal efecto, y en virtud de la libertad de configuración del legislador, esta Corporación debe analizar los objetivos y la naturaleza de las dos instituciones (del programa de descongestión y de la unificación) para establecer si es constitucionalmente exigible que la unificación de jurisprudencia de la Sala Laboral sea adelantada con participación de los magistrados de descongestión.

101.- El objetivo de la descongestión es acelerar la toma de decisiones en los procesos detenidos para garantizar el acceso efectivo a la administración de justicia y la adopción de una sentencia en un plazo razonable. Su naturaleza es transitoria, pues pretende generar medidas de choque frente al represamiento de los procesos.

Por su parte, la unificación de jurisprudencia pretende garantizar igualdad y seguridad jurídica por medio de una función de carácter permanente. La sentencia SU-241 de 2015[146] se refirió al tema en materia de casación laboral. Consideró que la unificación es parte de varios objetivos sistémicos de la casación que van más allá de las partes, pero inciden en la realización efectiva de sus derechos fundamentales.

Como puede observarse, los objetivos de la descongestión distan de la búsqueda o participación permanente en la unificación de jurisprudencia. Si se aceptara que esta sala de descongestión conociera de la unificación se desnaturalizaría el objetivo para el que los cargos fueron creados, pues no lograrían ocuparse de la descongestión como corresponde. En efecto, el objetivo de esta sala no es crear nueva jurisprudencia, es resolver la mayor cantidad de casos en menos tiempo, por eso es razonable la medida que les impide conocer de la unificación.

102.- Podría alegarse que esta medida restringe la autonomía e independencia judicial o incluso el debido proceso de los ciudadanos, pues los magistrados de descongestión no podrían, eventualmente, adoptar una posición diferente a la de la jurisprudencia vigente en la Corporación. Este argumento no sería admisible porque no existe ningún impedimento para que los magistrados de la sala de descongestión discrepen de la jurisprudencia vigente o planteen la necesidad de crear una nueva postura, lo que la norma ha diseñado es un mecanismo en el cual, a fin de proteger el objetivo de la descongestión, los magistrados que discrepen o consideren que debe crearse nueva jurisprudencia deberán devolver el expediente a la Sala de Casación permanente para que sea esta la que decida. De esta manera se garantiza la seguridad jurídica y la igualdad de trato en los órganos de cierre sin anular el objeto del programa de descongestión.

De suerte que, en los casos en que las Salas de Descongestión estimen necesario cambiar un precedente o crear una línea de pensamiento (jurisprudencia) deben, necesaria y rigurosamente, remitir el proyecto a la Sala permanente para que sea esta la que estudie su viabilidad y pertinencia. (Negrillas fuera de texto)

La sala laboral de la misma Corporación en sentencia SL 4705 del 06 de octubre de 2021 manifestó en forma enfática que es la única entidad facultada para unificar jurisprudencia en los en materia de seguridad social así:

En ese orden, el criterio jurisprudencial de la Sala no merece ninguna rectificación o variación, por lo que en esta oportunidad se reitera y con ello se corrige cualquier otro que le sea contrario, por no encajar en la línea de pensamiento de la Sala de Casación Laboral permanente, única constitucionalmente facultada para unificar la jurisprudencia del trabajo y de la seguridad social.

Sobre el particular, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 18 de octubre de 2018 (STC13556-2018) se pronunció en los siguientes términos:

“6. Ahora, en el marco de las atribuciones asignadas a las salas de descongestión de la Sala de Casación Laboral, el parágrafo del artículo segundo de la Ley 1781 de 2016, precisa que, aunque éstas actuarán en forma independiente, en el evento en que la mayoría de sus

integrantes considere procedente cambiar la jurisprudencia sobre un determinado asunto o crear una nueva, deberán devolver el expediente a la Sala de Casación Laboral para el efecto.

*Así las cosas, dado que autónomamente ninguna sala de descongestión puede variar la doctrina de la Sala de Casación Laboral, si se presentara una circunstancia de tal naturaleza que implicara la modificación del precedente **o la necesidad de crear una nueva postura jurídica frente a una casuística en particular, se impone la obligación para aquellas, de remitir el asunto a ésta, para lo pertinente (...)**". Negrillas fuera de texto.*

Así las cosas, la Sala 3 de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia con la sentencia SL 5247-2021 Radicación 83794 calendada 24 de noviembre de 2021 y fijada en edicto el 30 de noviembre de 2021 **vulneró el debido proceso al afirmar que el soporte como precedente judicial era la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL 3343 de 2020, fallo con sujetos procesales y pruebas distintas al caso objeto de la sentencia 5247-2021**, razón suficiente para haber remitido el expediente a la Sala Permanente de Casación Laboral y que fuera ésta quien profiriera la sentencia de casación como lo exige la norma, pretermitiendo así la instancia que debe fallar de cara a los argumentos aquí esgrimidos.

b. Desconocimiento de la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia radicación 893 del 7 de marzo de 2018

La Sala 3 de Laboral de Descongestión desconoció abiertamente el precedente de la Sala de Casación Laboral consagrado en la sentencia SL839 del 7 de marzo de 2018 en donde la Corte analiza el artículo 109 de la Convención Colectiva del SENA y lo interpretó de la siguiente manera:

Pues bien, preliminarmente habrá que decir para resolver la controversia planteada que para la Sala fluye indubitable que la redacción del artículo 109 convencional, desde su vista gramatical, sistemática y teleológica no tiene más que una lectura: 1) que se aplica a trabajadores oficiales activos del SENA; y 2) que para la estructuración del derecho pensional se exige haberse prestado cuando menos veinte (20) años de servicio a la citada entidad, y el cumplimiento de la edad de cincuenta (50) años, si se es mujer, o de cincuenta (55) años, si se es hombre.

Esto último habrá de resaltarse por constituir el meollo del asunto, ya que, en criterio de la Corte, la edad pensional se acordó en la aludida disposición como una exigencia concurrente con la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, como un requisito para la estructuración del derecho. Al respecto, vale la pena traer a colación lo dicho recientemente por esta Sala en sentencia de 14 de febrero de 2018, radicado 63158:

(...)

La vigencia de las relaciones contractuales de trabajo como objeto de la aplicación directa de las normas convencionales explica con facilidad que la edad pensional por ella prevista sea un requisito de estructuración de la prestación, por eso, al lado de otros

presupuestos, como por ejemplo el tiempo de servicio, el cumplimiento de la edad pensional durante su vigencia termina siendo consecuencia necesaria de su naturaleza temporal.

(...)

Asimismo, importa agregar que solo hasta la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, modificatorio del artículo 48 Constitucional, fue que el Constituyente le puso límite a la vigencia de las normas convencionales en materia pensional, derogatoria esta que dejó a salvo los derechos adquiridos, al igual que estableció una transición hasta el 31 de julio de 2010. Así lo tiene asentado esta Sala, como se puede ver, entre otras, en la sentencia de 24 de abril de 2012, radicado 39797:

(...)

Desde esta óptica, para el 31 de julio de 2010, cuando según lo visto por fuerza del **Parágrafo Transitorio 3 del Acto Legislativo 01 de 2005**, perdieron vigencia las reglas de carácter pensional que regían, contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, entre ellas las que aquí se tratan, **la actora no contaba con un derecho adquirido sino con una mera expectativa**, pues no había reunido el requisito relativo a la edad pensional de 50 años, el que sin discusión cumplió sólo hasta el 21 de octubre de 2011.

De consiguiente, no erró el Tribunal al considerar que la edad era un requisito convencional para la estructuración del derecho a la pensión de jubilación y que, por tanto, al no cumplirse antes del 31 de julio de 2010, perdió toda vigencia por virtud de la normativa del Acto Legislativo 01 de 2005. Negrillas fuera de texto.

Como se colige de lo anterior, la interpretación de la Sala de Descongestión Laboral es errada y dista del alcance que la Sala de Casación Laboral le dio al artículo 109 Convencional en la citada sentencia, creando una nueva postura en materia de requisitos para acceder a las pensiones, violando de este modo lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley 1781 de 2016.

c. Violación al artículo 29 de la Constitución política

La presente nulidad se sustenta en el artículo 29 superior a saber: *El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.*

Resulta procedente que se declare la nulidad constitucional por violación al artículo 29 de la Constitución Política, acorde con lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia en el auto 27527 del 23 de febrero de 2007, del cual destaco:

Al respecto, es del caso resaltar que no siendo las sentencias de casación de la Corte susceptibles de medios de impugnación distintos al recurso extraordinario de revisión en los términos que ya se ha indicado; y que las reglas del procedimiento civil, aplicables al proceso laboral por la remisión de que trata el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como éste mismo, no prevén la posibilidad de predicar una forma de anulación de la sentencia por aspectos como el aquí tratado, debe acudir a una sui generis nulidad de la sentencia de casación, sólo posible capaz de concebirse hoy, ante la ausencia de normal legal en tal sentido, desde la óptica de la Constitución Política, tendiente a la preservación de los derechos constitucionales fundamentales de los justiciables, particularmente, al debido proceso (artículo 29 C.P.) y a la igualdad (artículo 13 C.P.). Nulidad que en modo alguno puede confundirse con una revocatoria de su propia decisión por la Corte, pues, aparece incuestionable que, en estos casos, amén de ser propiciada por la parte interesada en la oportunidad que sólo es posible, lo que afecta es la validez del acto mediante el cual se resolvió el recurso extraordinario, y con ello su eficacia, no por aspectos que atañen a la juridicidad del mismo sino, cuestión bien distinta, por afectar manifiestamente derechos fundamentales de rango constitucional como los antedichos.

Lo anterior, teniendo en cuenta que se vulneró lo establecido en el artículo 16 de la Ley 270 de 1996 (ver igualmente artículo 2 de la Ley 1781 de 2016), replicado en el artículo 26 del Acuerdo N°48 del 16 de noviembre de 2016, **al no remitir a la Sala Laboral de la Corte Suprema el proceso al considerar que se justificaba un cambio de jurisprudencia y al desconocer el precedente judicial consagrado en la sentencia SL 839 de 2018, pues sin ninguna razón, acogió como criterio de interpretación un fallo que no se aplicaba al caso concreto.**

4. CONCLUSIONES

Acorde con los planteamientos explicados, se puede concluir lo siguiente:

- La Sala 3 de Descongestión laboral de la Corte Suprema de Justicia, al proferir la sentencia de la que se pretende la nulidad, sin ninguna justificación, dejó de aplicar la línea jurisprudencial que efectivamente analizaba la cláusula 109 de la Convención Colectiva del SENA, esto es, la sentencia SL839 de 2018, que resuelve el recurso de casación interpuesto por Martha Lucía López Rueda dentro del proceso promovido por el SENA y en su lugar, citó y acogió el criterio expuesto en la sentencia de la sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL 3343 de fecha del 26 de agosto del 2020, mediante la cual resuelve un recurso de casación dentro del proceso promovido por el señor Saúl Peña Sánchez contra la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales y que analiza e interpreta en específico el artículo 98 de la Convención Colectiva 2001-2004 suscrita con el ISS, con partes y convenciones colectivas distintas, sentencia con sujetos procesales y distinta convención colectiva.
- Ahora bien, si la Sala pretendía cambiar el criterio y apartarse del precedente judicial, teniendo en cuenta que no es competente para fijar criterio jurisprudencial, tenía el deber de remitir el expediente a la Sala de Casación Laboral para que se profiriera el respectivo fallo y no lo hizo.

- Así las cosas, es evidente que se cumplen todos los presupuestos que avizoran una nulidad y una flagrante vulneración del derecho fundamental al debido proceso con incidencia del gasto público, en la sostenibilidad fiscal (principio constitucional de sostenibilidad fiscal) partiendo del impacto que esta decisión conlleva para el Sena y trabajadores oficiales activos que se beneficien de la nueva tesis planteada.

PETICIÓN

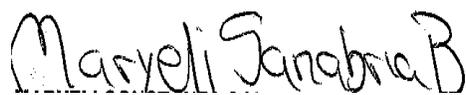
Acorde con lo expuesto, respetuosamente le solicito al Honorable Despacho decretar la nulidad de la sentencia SL3329 radicación 83794 del 04 de agosto de 2021 fijada en edicto el 11 de agosto de 2021 y de la sentencia SL 5247-2021 Radicación 83794 calendada 24 de noviembre de 2021 y fijada en edicto el 30 de noviembre de 2021 proferidas por la sala 3 Laboral de Descongestión, teniendo en cuenta que fundamentó su decisión en la interpretación del artículo 98 de la Convención Colectiva suscrita con el ISS, desconociendo el precedente judicial de la Sala Permanente de Casación Laboral que haya interpretado el artículo 109 de la Convención Colectiva suscrita entre el SENA y el Sindicato de trabajadores 2003 – 2004 en la sentencia SL 839 de 2018, razón por la cual debe dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 270 de 1996.

Anexo la sentencia SL 839 de 2018.

Sírvase proceder de conformidad con lo aquí solicitado,

Del Honorable Magistrado

Cordialmente



MARYELI CONSTANZA SANABRIA BAUTISTA

C.C. 52.859.952

T.P 172.192



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

Magistrado ponente

SL839-2018

Radicación n.º 62585

Acta 08

Bogotá, D. C., siete (7) de marzo de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **MARTHA LUCIA LÓPEZ RUEDA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 4 de abril de 2013, en el proceso que promovió contra el **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)**.

I. ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga, la hoy recurrente demandó al SENA para que fuera condenado a reconocerle y pagarle la pensión de jubilación prevista en el artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo 2003-2004, indexada en su base de liquidación, junto con los aumentos legales, costas

procesales e intereses moratorios *“de que trata el artículo 45 de la ley 100 de 1993”*.

Fundó las anteriores pretensiones, básicamente, en que prestó sus servicios personales al SENA mediante contrato individual de trabajo *“por más de 20 años continuos”* en calidad de trabajadora oficial; que *“por haber cumplido [...] los 50 años de edad”* solicitó a la entidad demandada el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación convencional, que le fue negada mediante acto administrativo No. 02216 del 28 de noviembre de 2011; que agotó la vía gubernativa sin éxito, pues la citada entidad mediante acto administrativo No. 00105 del 1 de febrero de 2012, confirmó su decisión de negar el reconocimiento pensional bajo el argumento de que el Acto Legislativo No. 01 de 2005 *“dejó sin efecto la convención colectiva, concretamente el artículo 109”*; que dicho instrumento colectivo *“se encuentra vigente íntegramente, porque no ha existido conflicto, al no volverse a presentar pliego de peticiones y ninguna de las partes ha demandado la nulidad de algún artículo en particular”*; que la mentada Convención Colectiva de Trabajo consagra derechos adquiridos y *“viene prorrogando automáticamente su vigencia”*, de forma indefinida, desde el 31 de diciembre de 2004; y que es beneficiaria del pacto colectivo aludido, por lo que tiene derecho a la pensión reclamada.

Aun cuando la demandada aceptó la prestación de servicios por parte de la actora, el cumplimiento de la edad alegada, su calidad de beneficiaria de la Convención

Colectiva vigente en la empresa para el bienio 2003-2004, así como la existencia de la disposición pensional convencional discutida, se opuso a las pretensiones de aquélla con el argumento de que a partir de la fecha en que empezó a regir el Acto Legislativo No. 01 de 2005, Parágrafo Transitorio 3, las cláusulas que habían establecido beneficios pensionales perdieron vigencia, de modo que, para el 31 de julio de 2010, la actora no contaba con un derecho adquirido a la pretendida pensión. En su defensa propuso la excepción de inepta demanda.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 8 de febrero de 2013, absolvió a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra e impuso el pago de las costas a la demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La alzada se surtió por apelación de la demandante y terminó con la sentencia recurrida en casación, mediante la cual el Tribunal confirmó la de su inferior e impuso el pago de las costas a la demandante.

En esencia, una vez dio por probados los hechos aducidos por la actora sobre el tiempo de servicios al SENA, su edad, su condición de trabajadora oficial y de beneficiaria

de la Convención Colectiva 2003-2004, precisó que la tarea que le convocaba era la de establecer si la pensión convencional deprecada perdió su vigencia por efectos del Acto Legislativo 01 de 2005.

A ese respecto, asentó que *“el acto legislativo 01 del año 2005 exige que para consolidar el derecho debió haberse acreditado los requisitos máximo a 31 de julio del año 2010 y para el caso, la demandante llegó al derecho en fecha posterior a esta data”*.

Sostuvo que el propósito del mentado Acto Legislativo fue el de *“hacer posible los dictados de la seguridad social como derecho público a cargo del Estado”* y en ese sentido, *“propugnó por una reforma que buscara asegurar la financiación principalmente de las pensiones por las cuales el Estado viene respondiendo y tiene que responder”*.

Manifestó que el *“parágrafo 3”* estableció que las convenciones colectivas, laudos o acuerdos válidamente celebrados se mantienen vigentes por el término inicialmente estipulado, y que en aquellos pactos celebrados *“entre la vigencia del acto legislativo y el 31 de julio no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes y en todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010”*.

Arguyó que la disposición aludida puso un límite a la vigencia de las convenciones colectivas, y destacó que en el

sub lite, el acuerdo colectivo estuvo vigente inicialmente hasta el 31 de diciembre de 2004, “se prorrogó por virtud de la ley hasta el 31 de junio del año 2005 y al entrar en vigencia el acto legislativo 01 del año 2005 --31 de julio-- estaba prorrogándose la convención. En ese orden la convención podía seguir prorrogándose hasta el 31 de julio de 2010”.

Aludió a varios pronunciamientos de la Corte Constitucional, entre ellos, las sentencias C-178 de 2007, C-740 de 2006 y C-986 de igual año, para sostener que a efectos de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema pensional, es necesario propender por “una sola manera de reconocer los derechos pensionales, dejándose a salvo algunos regímenes especiales [...]”.

En cuanto al concepto de derechos adquiridos, refirió que según esta Corporación, son aquellos que han entrado al patrimonio del derechohabiente cuando reúne los requisitos que exige la ley o el instrumento colectivo.

Anotó que el artículo 109 de la Convención Colectiva suscrita entre la demandada y su sindicato de trabajadores, exige el cumplimiento de la edad de 50 años, en el caso de las mujeres, y 25 años de servicio en la empresa, y descendiendo al caso en estudio, advirtió que la actora si bien acreditó el tiempo de servicios “no reunía los 50 años”, por lo que tan solo tenía una mera expectativa.

En tal sentido, señaló que mientras el derecho no tenga

la connotación de adquirido puede ser afectado por los cambios legislativos o constitucionales, como entendió aquí ocurrió. Citó como apoyo a su reflexión la sentencia de esta Sala de la Corte de 24 abril 2012, radicado 39797.

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 del Tribunal, para que en sede de instancia, revoque la dictada por el *a quo* y en su lugar, *“se dicte sentencia atendiendo en su totalidad las pretensiones de la demanda”*.

Con tal propósito formula 3 cargos, por la causal primera de casación, que no fueron replicados, y que la Corte estudiará conjuntamente, por perseguir el mismo objeto y valerse de argumentos complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia recurrida de violar por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, el *“Parágrafo Transitorio 3º, del Acto Legislativo No 1 del 2005, en armonía con el artículo 478 del C.S.T.”*.

Esgrime que *“no puede entenderse la consagración y exigibilidad de un derecho, sin la fuente material que lo constituye, que le dé vida jurídica, que lo lleve al sistema jurídico, integralmente concebido, como tampoco podemos concebir que una norma que se encuentre vigente no mantenga su eficacia o efectividad jurídica, menos aun si consagra un derecho adquirido”*.

Dice que el legislador regula el término de duración y la continuidad de la convención colectiva mediante *“la presunción de iure”* consistente en su prórroga automática según las voces del artículo 478 del C.S.T., en el evento de no presentarse denuncia de la convención dentro del plazo establecido por las partes o, en su defecto, por la ley.

También sostiene que *“el artículo 478 es perentorio en establecer como mandato legal que la convención, en nuestro caso, está plenamente vigente. No puede tomarse literalmente el acto legislativo N° 1, concretamente el párrafo transitorio 3°, para decir que ya no mantiene su vigencia porque para este momento y por efectos de este ordenamiento, su fecha de vigencia fue la del término inicialmente estipulado, y con ello predicar que ha perdido su capacidad de generar obligación o derecho alguno”*.

Finalmente, advierte que *“existen en la norma, dos situaciones de hecho bien particulares, diferenciables de modo factico y jurídico. En la primera parte encontramos una referencia exclusiva a las convenciones formalmente constituidas con anterioridad al acto legislativo, para las cuales guarda su efecto hasta el término de su vigencia. El segundo gran aspecto que contiene la norma en comento, refiere a las convenciones dadas formalmente entre julio de 2005 y julio de 2010, otorgándoles una vigencia transitoria, por ese mismo lapso, al establecer que: en todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010”*.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la sentencia impugnada de violar por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, el *“Parágrafo Transitorio 3º, del Acto Legislativo No 1 del 2005, en armonía con el artículo 467 del C.S.T.”*.

Copia apartes de las sentencias C-902 de 2003 y SU-1185 de 2011 de la Corte Constitucional, sobre el alcance y la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas de trabajo, para sostener que las *“sentencias, de Primera y Segunda Instancia en este caso, están dadas desde una perspectiva eminentemente civilista, que al llevarla al derecho laboral, resulta inequívocamente inaceptable”*.

Menciona las diferencias entre derechos adquiridos y meras expectativas según la doctrina y la jurisprudencia, y aduce que el análisis no debe hacerse desde el ámbito de la ley sino de la convención colectiva *“porque aun cuando se le ha dado el carácter de ley, también han sido reiteradas las opiniones y decisiones advirtiendo que no tienen ese carácter, ni formal, ni materialmente”*.

En ese sentido, arguye que *“mientras la ley tiene efectos para todos, sin lugar a discriminación o particularismo alguno, la convención en cambio tiene efectos exclusivos inter partes, máxime si tenemos en cuenta que está incorporada en el contrato de trabajo”*.

Transcribe fragmentos de la sentencia C-1050 de 2001 de la Corte Constitucional, en relación al elemento normativo de la convención colectiva, para afirmar que *“ante la ley en materia pensional, en tanto no cumplamos las circunstancias de hecho consagradas, estamos frente a una simple expectativa; la convención en cambio, nos está creando derechos; o para mejor entender el fenómeno, lo podemos sintetizar, diciendo: la ley crea expectativas, en tanto que la convención crea derechos, por ello desde la ley, para hablar de derecho adquirido tendremos que consolidar la situación jurídica concreta, en tanto que para la convención esa situación de hecho es simplemente condición para su exigibilidad. Esta es la razón por la cual la Corte Constitucional, de manera categórica ha expresado que la convención colectiva de trabajo es un derecho adquirido en sí mismo”*.

Remata, entonces, en que *“desde la perspectiva legal no podemos solucionar el problema de los derechos adquiridos convencionales en materia pensional, además de que no se puede perder de vista que están consagrados como mínimos fundamentales del artículo 53 de la Constitución Nacional, reafirmados en el acto legislativo No. 1 en el inciso 4º al preceptuar que: En materia pensional se respetan todos los derechos adquiridos”*.

VIII. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia *“por inaplicación normativa”* del artículo 467 del C.S.T. en armonía con el artículo 109 de la Convención Colectiva suscrita entre el SENA y SINTRASENA.

La demostración del cargo la hace consistir textualmente en que:

[...] la convención colectiva de trabajo suscrita entre el SENA y la organización sindical de trabajadores oficiales, SINTRASENA, está vigente en su integridad. Que sus prórrogas automáticas sucesivas han mantenido por voluntad o efecto legal, la integridad de este ordenamiento normativo. Que, siendo así, como lo es efectivamente, el artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo, debe aplicarse en su integridad, por el expreso mandato del artículo 467 del C.S.T.

[...] las pruebas que reposan en el proceso, demuestran de modo fehaciente que los supuestos de hecho de esa cláusula convencional están dados, situación que es igualmente advertida en las sentencias de primero y segundo grado, por haber llegado a la edad de exigibilidad del derecho, por haber trabajado el tiempo requerido y por ser beneficiario de la convención como quiera que pertenece a la organización sindical y ha cumplido con sus reglamentos.

IX. CONSIDERACIONES

Aunque en la demanda de casación se formulan tres ataques, lo cierto es que éstos son dables de conjuntar para su decisión, por tener claro la Sala que lo que buscan es elucidar si la pensión de jubilación convencional prevista en el artículo 109 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA el 25 de marzo de 2003, para la vigencia del 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2004 (folios 25 a 77 del expediente), que fuere depositada el 26 de marzo siguiente ante la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social según sello obrante a folio 87 vto., no aplica a la actora por haber cumplido la edad allí establecida --de 50 años-- el 21

de octubre de 2011, esto es, después de la fecha indicada por el Parágrafo Transitorio 3 del artículo 1 del Acto Legislativo 01 de 2005, que adicionó el artículo 48 de la Constitución Política, como definitiva para la pérdida de vigencia de las reglas de carácter pensional que regían a la fecha de la vigencia de ese Acto Legislativo, contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, es decir, después del 31 de julio de 2010.

Para resolver el mentado interrogante se debe precisar que no son materia de discusión en sede casacional: i) que la actora se vinculó al SENA mediante contrato de trabajo el 1 de abril de 1982, por lo que para la fecha en que solicitó su derecho pensional, 31 de octubre de 2011 (folio 7), tenía un tiempo total de servicios más que superior a los 20 años; ii) que la recurrente en su calidad de trabajadora oficial era beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la empresa para el bienio 2003-2004; y iii) que la trabajadora nació el 21 de octubre de 1961 (folio 24), por lo que cumplió los 50 años de edad el mismo día y mes del año 2011.

Igualmente, cabe destacar que no es objeto de reparo que el artículo 109 de la citada Convención Colectiva de Trabajo previó la pensión de jubilación en los términos que se transcriben a continuación:

ARTÍCULO 109. PENSIÓN DE JUBILACIÓN.

El trabajador oficial que haya servido veinte (20) años continuos o discontinuos en el SENA y llegue a la edad de cincuenta

y cinco (55) años, si es varón y cincuenta (50), si es mujer, tendrá derecho a una pensión de jubilación equivalente al cien por ciento (100%) del último salario devengado. El reconocimiento de dicha pensión se ceñirá en un todo a lo previsto para la pensión de jubilación en las disposiciones legales vigentes.

Por su lado, el Acto Legislativo 01 de 2005, a propósito de la vigencia de las reglas de carácter pensional que regían a la fecha de su vigencia, contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, dispuso lo siguiente:

Artículo 1º. *Se adicionan los siguientes incisos y párrafos al artículo [48](#) de la Constitución Política:*

(...)

Parágrafo transitorio 3º. *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. (Subrayas fuera del texto).*

Pues bien, preliminarmente habrá que decir para resolver la controversia planteada que para la Sala fluye indubitable que la redacción del artículo 109 convencional, desde su vista gramatical, sistemática y teleológica no tiene más que una lectura: 1) que se aplica a trabajadores oficiales activos del SENA; y 2) que para la estructuración del derecho pensional se exige haberse prestado cuando menos veinte (20) años de servicio a la citada entidad, y el cumplimiento de la edad de cincuenta (50) años, si se es mujer, o de cincuenta (55) años, si se es hombre.

Esto último habrá de resaltarse por constituir el meollo del asunto, ya que en criterio de la Corte, la edad pensional se acordó en la aludida disposición como una exigencia concurrente con la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, como un requisito para la estructuración del derecho. Al respecto, vale la pena traer a colación lo dicho recientemente por esta Sala en sentencia de 14 de febrero de 2018, radicado 63158:

En efecto, la jurisprudencia vigente ha sostenido que es ineludible a la hora de establecerse los beneficiarios de las prebendas convencionales la existencia y vigencia de la relación laboral que a éstos legitima, de tal suerte que, de no acreditarse tales conceptos, no se abrirá paso el respectivo reclamo, tal discernimiento por desprenderse del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo que la convención colectiva de trabajo se celebra “para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia” y, obviamente, los contratos de trabajo durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo son los que igualmente están vigentes, no los que no lo están o que nunca lo han estado. De esa suerte, cualquier beneficio convencional en favor de quien no está ligado por un contrato de trabajo con la empresa suscribiente de la correspondiente convención colectiva de trabajo debe estar expresamente previsto por los convencionistas, por constituir según lo visto una estipulación para otro, para un tercero, tal es el caso de las prebendas extendidas en favor de los hijos de los trabajadores, o de los ex trabajadores, o de los pensionados e, incluso, de terceros totalmente ajenos a las relaciones contractuales de la empresa pero por cuya actividad pueden verse afectados en alguno de sus intereses, verbi gracia, la comunidad circundante de la misma.

La vigencia de las relaciones contractuales de trabajo como objeto de la aplicación directa de las normas convencionales explica con facilidad que la edad pensional por ella prevista sea un requisito de estructuración de la prestación, por eso, al lado de otros presupuestos, como por ejemplo el tiempo de servicio, el cumplimiento de la edad pensional durante su vigencia termina siendo consecuencia necesaria de su naturaleza temporal.

No ocurre lo mismo, entiende la Corte, cuando la prestación pensional se extiende expresamente a ex trabajadores de la empresa, pues en tal caso, la edad establecida para el acceso a la pensión no está atada a una relación laboral o vínculo jurídico vigente, sino todo lo contrario, a una situación personal o individual,

por tanto no puede ser vista como un requisito de estructuración o conformación del derecho, sino simplemente como una condición de su exigibilidad, goce o disfrute.

[...]

Pero también entiende la Corte, en segundo término, que el aludido Parágrafo 1º previó el derecho pensional a favor de quienes habiendo sido trabajadores de la entidad le prestaron un tiempo de servicio mínimo de servicio pero no arribaron a cierta edad en su vigencia, porque, precisamente, a quienes les exigió tal condición pensional se refirió paladinamente al inicio del marco de las disposiciones pensional, se recuerda, de donde no ha lugar a concluir cosa distinta a que, para los primeros, los que perdieron la calidad de trabajadores activos, la edad no se tuvo como un requisito de estructuración del derecho --pues no lo podían cumplir en ese tiempo--, sino apenas de su disfrute.

De desatenderse tal razonamiento resultaría inane la consideración también expresa del derecho pensional en favor de los trabajadores activos, a quienes sí se les exigió como presupuesto pensional el cumplimiento de una determinada edad, cincuenta (50) o cincuenta y cinco (55) años según su género, y por supuesto la vigencia de su relación laboral, aparte del requisito material del derecho: la prestación de servicios durante un término mínimo de veinte (20) años.

Y en tercer lugar, es la única conclusión a la que se puede arribar si se observa que la disposición en su conjunto quiso amparar con el beneficio pensional de jubilación a todos los servidores de la empresa sobre un mismo rasero, el que para la Corte es el más obvio: la prestación de servicios por un término mínimo pero apreciable, en los casos menos exigentes dieciocho (18) años y en los más veinte (20) años. Para el personal activo las exigencias adicionales de vinculación y edad, y para los que aquí se estudia, las de desvinculación y el máximo del servicio. Siendo ello así, advierte la Corte una redacción armónica del texto convencional tendiente a no dejar por fuera a quienes habiendo cumplido el tiempo de servicios exigido, se encontraren en determinada edad, solicitaren el reconocimiento del derecho en un hito temporal que allí también se estableció --enero y marzo de 1992 y un (1) año posterior a la vigencia de la convención colectiva o del cumplimiento de la edad estando vinculados--, o ya no estuvieren al servicio de la entidad, últimos para los cuales la edad dejó de ser un requisito de estructuración del derecho pensional. (Subrayas fuera del texto).

Asimismo, importa agregar que solo hasta la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, modificadorio del artículo 48

Constitucional, fue que el Constituyente le puso límite a la vigencia de las normas convencionales en materia pensional, derogatoria esta que dejó a salvo los derechos adquiridos, al igual que estableció una transición hasta el 31 de julio de 2010. Así lo tiene asentado esta Sala, como se puede ver, entre otras, en la sentencia de 24 de abril de 2012, radicado 39797:

[...] con la expedición del Acto Legislativo No. 01 de 2005 que adicionó el artículo 48 de la Constitución Política, las reglas de carácter pensional de derechos extralegales y convencionales tomaron otro rumbo, en la medida que por voluntad del constituyente, a partir de su vigencia no es dable en ningún caso pactar beneficios o prerrogativas que desarticulen el sistema general de pensiones, o alteren la uniformidad de prestaciones respecto de un grupo particular de ciudadanos, pues tajantemente prohíbe convenir condiciones pensionales diferentes a las legalmente establecidas, aún cuando sean más favorables a los trabajadores. Con todo, ello no significa la afectación del derecho constitucional a la negociación colectiva, ya que la reforma constitucional del 2005 –que aquí se refiere– focaliza a ésta exclusivamente en el ámbito de las condiciones generales de trabajo, dejando así constitucionalmente consagrado que en adelante las condiciones pensionales se definirán sólo en el marco de la ley de seguridad social (parágrafo 2º), cuando señala que ‘A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones’.

A su vez, en el parágrafo transitorio 3º, el Acto Legislativo establece que ‘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’.

Fluye de lo transcrito, que deben respetarse los beneficios o prerrogativas extralegales de tipo pensional, siempre y cuando las cláusulas que los consagren en una convención o pacto colectivos, laudo arbitral o acuerdo, hayan sido válidamente convenidas antes de la vigencia del Acto Legislativo y además estén en pleno

vigor al momento de reconocerlas, así posteriormente desaparezcan, por no poderse renovar más allá del 31 de julio de 2010, según lo dispone la mencionada reforma a la Carta.
(Subrayas fuera del texto).

Desde esta óptica, para el 31 de julio de 2010, cuando según lo visto por fuerza del Parágrafo Transitorio 3 del Acto Legislativo 01 de 2005, perdieron vigencia las reglas de carácter pensional que regían, contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, entre ellas las que aquí se tratan, la actora no contaba con un derecho adquirido sino con una mera expectativa, pues no había reunido el requisito relativo a la edad pensional de 50 años, el que sin discusión cumplió sólo hasta el 21 de octubre de 2011.

De consiguiente, no erró el Tribunal al considerar que la edad era un requisito convencional para la estructuración del derecho a la pensión de jubilación y que, por tanto, al no cumplirse antes del 31 de julio de 2010, perdió toda vigencia por virtud de la normativa del Acto Legislativo 01 de 2005.

Sin costas en el recurso extraordinario dado que no hubo réplica.

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, **NO CASA** la sentencia dictada el 4 de abril de 2013 por el Tribunal

Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARTHA LUCIA LÓPEZ RUEDA** contra el **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)**.

Costas, como se dijo en la parte motiva.

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

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

ACLARACIÓN DE VOTO

Demandante: Martha Lucía López Rueda

Demandado: Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena.

Radicación: 62585

Magistrado Ponente: Luis Gabriel Miranda Buelvas

Aunque suscribo el sentido de la decisión, puesto que, en este caso la demandante no reunió los requisitos para el reconocimiento del derecho pensional, toda vez que cumplió 50 años de edad el 21 de octubre de 2011, momento para el cual la cláusula convencional perdió vigencia conforme lo establecido en el Acto Legislativo 1 de 2005, disiento de la siguiente reflexión consignada en el fallo:

Pues bien, preliminarmente habrá que decir para resolver la controversia planteada que para la Sala fluye indubitable que la redacción del artículo 109 convencional, desde su vista gramatical, sistemática y teleológica no tiene más que una lectura: 1) que se aplica a trabajadores oficiales activos del SENA; y 2) que para la estructuración del derecho pensional se exige haberse prestado cuando menos veinte (20) años de servicio a la citada entidad, y el cumplimiento de la edad de cincuenta (50) años, si se es mujer, o de cincuenta (55) años, si se es hombre.

Esto último habrá de resaltarse por constituir el meollo del asunto, ya que en criterio de la Corte, la edad pensional se acordó en la aludida disposición como una exigencia concurrente con la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, como un requisito para la estructuración del derecho.

Mi inconformidad radica, en que, en mi criterio, de la interpretación de la cláusula convencional se desprende que la edad fue consagrada como una condición de exigibilidad de la pensión, más no de su causación.

En efecto, si bien es cierto que por regla general las convenciones colectivas de trabajo gobiernan las condiciones de trabajo de los contratos vigentes, según lo preceptúa el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, de modo que los beneficios y prerrogativas extensivos a terceros deben ser explícitos y claros, también lo es que esta regla en materia pensional opera a la inversa, dadas las características especiales y la finalidad de esta prestación.

En tal dirección, es relevante destacar que los derechos pensionales gozan de la particularidad de que se conceden para compensar el desgaste físico que sufre el trabajador como consecuencia de muchos años de servicios. Por ello, el eje central de esta prestación es el tiempo de servicios o número de años de trabajo, ya que es *el trabajo* el que genera la merma laboral. La edad simplemente corresponde a una condición futura y natural al ser humano que escapa de su dominio sobre sí mismo.

Específicamente, en el marco de las relaciones de trabajo, es un hecho usual, que las prestaciones pensionales se ofrezcan a los trabajadores como un aliciente a la prestación continua de los servicios personales en favor de una empresa, de tal suerte que, además de compensar el deterioro laboral, también funcionan como premio a la fidelidad empresarial.

Por este motivo, la interpretación de las disposiciones convencionales de índole pensional debe realizarse de acuerdo con sus características y su finalidad, esto es que por regla general la edad puede cumplirse en cualquier momento, ya sea en el decurso de la relación laboral o después de su finalización, a menos que las partes acuerden lo contrario.

Dejo así expuestas las razones de mi aclaración de voto.

Fecha *ut supra*.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada