



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Hoy **27 DE FEBRERO DE 2024**, siendo las **2:00PM**, la Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por el suscrito quien la preside **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** *en compañía de los magistrados Dra. YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO y el Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, y previa discusión y aprobación en sala virtual, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No.75**, dentro del **proceso ordinario laboral de Primera Instancia** instaurado por **JOSE YEMIR RAMIREZ** en contra de **EMCALI EICE ESP**, bajo radicación N°760013105-009-2022-00097-01.

En donde se resuelve la APELACIÓN presentada por el DEMANDANTE en contra de la *sentencia No. 135 del 13 de mayo de 2022*, proferida por el *Juzgado 9º Laboral del Circuito de Cali* mediante la cual **ABSOLVIÓ** a la demandada de reconocer una pensión de jubilación establecida en la convención colectiva 1999-2000. DECLARA probada la excepción de “COSA JUZGADA” propuesta, respecto de la pretensión consistente en el reconocimiento y pago de la prima establecida en el artículo 66 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre EMCALI E.I.C.E. E.S.P. y SINTRAEMCALI para la vigencia 2011-2014. Declara probada la excepción INCONGRUENCIA Entre Las Pretensiones Hechos Y Pruebas De La Demanda propuesta. ABSUELVE de las pretensiones que no se encuentren cobijadas por la figura de la COSA JUZGADA. Ordena consulta de no ser apelada. COSTAS a cargo de la parte vencida.

Apelación Demandante: **a)** Me permito apelar la sentencia mediante la cual se niegan las pretensiones, pero frente al reconocimiento y pago del artículo 98 de la Convención Colectiva 99-00 y no así sobre la de la Convención colectiva 2011 2014 en los siguientes términos, la causación del Derecho y la aplicación de la Convención colectiva 99 2000 a la fecha del 5 de diciembre del 2009, el demandante cumplía 50 años, fecha para la cual ya estaba vigente el acto legislativo 01 del 2005 creado con posterioridad a la conciliación y en la cual no se tenía conocimiento de ese acto legislativo porque no se había creado. Ordenó respetar aquellos derechos adquiridos en Materia de pension., **b)** conforme el Precedente de la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSL 2273 de 2015, radicado 44597 SL 56 del 2018, radicado 63 158 STP 896 de 2020. Radicado 108947 la Sala de casación laboral ha indicado y ha coincidido en que el Derecho pensional se consolidará. o adquirirá en el momento de causación del Derecho, y no es distinto que al cumplimiento del tiempo de servicios y no así de su exigibilidad, adicional a esto, en el en el numeral 2 del artículo 14 del Código sustantivo del trabajo se indica que cuando una nueva ley establece una prestación que ya se ha reconocido previamente, debe pagarse la más favorable al trabajador., **c)** igualmente yerra el a quo al dar aplicación a la revisión de la Convención colectiva de trabajo 2004 2008 por cuánto esta es ineficaz, pues la Convención colectiva de trabajo 99-00, se encontraba vigente, ya que la denominada Convención colectiva 2004- 2008 se celebró sin denuncia previa cómo le exige el artículo 478 y 479 del CST, así lo manifestó la sala plena de la Corte Suprema de Justicia en sentencia el 12 de junio de 1970, retomando esta misma jurisprudencia, la SALA Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia radicación 49398, exige la denuncia de la Convención para poder que la misma se haga vigente, por lo cual, sin la misma no puede ser revisada sin previamente haberse denunciado y depositado la denuncia. Hemos demostrado también que en prueba número 7 de la Convención colectiva de trabajo 99 prueba número 7 de la demanda, la Convención colectiva de trabajo 99-00, celebrada entre Emcali y Sintraemcali se prorrogó hasta el 30 de junio del 2004, por mandato del artículo 478

del Estatuto laboral y conforme se certifica por Ministerio de Trabajo, Adicional a esto, se reitera que para poder que la Convención 04-08 surta efectos debe hacerse previamente la denuncia para poder ser aplicada por lo anteriormente.

Es bueno recordar que la base fáctica y jurídica del distanciamiento en el presente proceso ha sido plenamente conocida discutida por las partes, así como la sentencia dictada por el a quo, por lo cual procede la Sala de Decisión a dictar la Providencia que corresponde atendiendo a las preceptivas legales.

SENTENCIA No.59

La sentencia APELADA debe **CONFIRMARSE**, son razones:

Sea lo primero, previo a resolver el asunto, poner de presente los puntos que no son motivo de discusión entre las partes y están probados en el presente proceso: (pág. 7 y 21, archivo 04Anexos; cuaderno juzgado)

- i) Que el Actor se vinculó a Emcali y fue trabajador oficial desde el **20 de abril de 1981**
- ii) Que se retiró por acuerdo voluntario firmado con EMCALI, mediante acta de conciliación, retiro que se dio a partir del **30 de octubre de 2004**
- iii) Cumplió la edad de 50 años el **09 de diciembre de 2009**
- iv) Al Actor le fue reconocida una pensión Anticipada Voluntaria por EMCALI, la cual goza a partir del **30 de octubre de 2004**

2

Afirma el actor contar con un derecho adquirido con la **convención colectiva 1999-2000**, y que la consideración del juzgado los desconoce, al tiempo que afirma que la convención **colectiva 2004-2008** es ineficaz, por eso no puede ser tenida en cuenta como derogatoria de la **convención 99-00**.

Sin embargo, de la documental aportada, evidencia la Sala que en el **año 2004** al demandante ya se le reconoció una pensión de jubilación anticipada, lo que hace evidente que incluso antes del cumplimiento de la edad jubillacional de la **convención colectiva 1999-2000** en su **artículo 98¹**, que lo fue para el actor en **diciembre de 2009**, pues desde el año 24 viene disfrutando de una pensión de jubilación recibida en forma voluntaria por el entonces trabajador, así se desprende del acta de conciliación y el plan voluntario de retiro de págs. 31, 32, 38 y 42 archivo 15Anexos; cuaderno juzgado.

Sumado a lo anterior, trae a colación la Sala, qué son derechos adquiridos, siendo importante citar para ello la sentencia **C-242 de 2009**:

“En efecto:

(i) La Corte Constitucional ha precisado que los *derechos adquiridos* son aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han creado y definido bajo el imperio de una Ley y, que, por lo mismo, han instituido en favor de sus titulares un derecho subjetivo que debe ser respetado frente a Leyes posteriores que no puede afectar lo legítimamente obtenido al amparo de una Ley anterior. Existe un derecho adquirido cuando respecto de un determinado sujeto, los hechos descritos en las premisas normativas tienen debido cumplimiento. Por contraste, las *meras expectativas*, consisten en probabilidades de adquisición futura de un derecho que,

¹ pág. 59, archivo 04Anexos; cuaderno juzgado

por no haberse consolidado, pueden ser reguladas por el Legislador, con sujeción a parámetros de justicia y de equidad.”

Definición que va de la mano de la sentencia **C-009 de 1994**, cuando se manifiesta que esos derechos adquiridos por los trabajadores (que cumplieron con las exigencias de la norma convencional), no pueden ser desconocidos en futuras convenciones:

“El respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores mediante una convención, no se opone a la vigencia temporal de la misma, pues la convención puede ser prorrogada expresamente por voluntad de las partes o en forma automática, cuando las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, a través de su denuncia (art. 478 y 479 del C.S.T.) en cuyo caso los derechos adquiridos por los trabajadores quedan incólumes.” Negrilla fuera del texto

Sin que pueda entenderse, como lo hace el actor, que las normas son o deban ser perennes, sin posibilidad de modificación por las partes², quienes, mediante el ejercicio del derecho de asociación y de negociación colectiva, pueden denunciar parcial o total los acuerdos convencionales y crear uno nuevo, dado que ese es el resultado de la denuncia de las convenciones, y en este evento, la nueva **convención colectiva 2004-2008** ya tenía vigencia (**04 de mayo de 2004**, pág. 203, archivo 15Anexos; cuaderno juzgado) para el momento en que el actor se desvinculó de la entidad en forma voluntaria y tenía la calidad de jubilado (págs. 31 y 42 archivo 15Anexos; cuaderno juzgado).

“Art. 468 CST CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, **el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.**”

3

El numeral 2 del art. 479 CST. **“DENUNCIA.**

2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, **ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.**”

Y el art. 435 CST **“ACUERDO.:** ...Si se llegare a un Acuerdo **total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto** entre los trabajadores

² **C-009 de 1994:** Es de la naturaleza de la convención colectiva, el que se ocupe de regular las condiciones de trabajo durante una vigencia limitada, en lo concerniente a los aspectos jurídicos y económicos, por cuanto ellas vienen a suplir la actividad legislativa, en lo que respecta al derecho individual y la seguridad social, y a reglamentar la parte económica, en lo que se refiere al campo salarial, prestacional e indemnizatorio, y a los demás beneficios laborales, que eventualmente se puedan reconocer a los trabajadores, considerando las especiales circunstancias de la empresa, en un momento dado, tanto en lo jurídico, como en lo económico; por lo tanto, las normas de la convención no pueden tornarse indefinidas por cuanto ellas requieren adaptarse a las necesidades cambiantes de las relaciones laborales, aunque deben respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores en dicha convención, según las precisiones que han quedado consignadas.

...

Sostener la vigencia indefinida de las normas convencionales equivaldría a negar la esencia misma del derecho a la negociación colectiva que consagra nuestra Carta Política, como mecanismo idóneo para regular las relaciones del trabajo, lo que demanda que periódicamente se revisen y se hagan ajustes a las normas convencionales para adaptarlas a las necesidades e intereses, tanto de los patronos como de los trabajadores.

no sindicalizados y el {empleador}, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto del inspector respectivo.”

Negrillas de las normas fuera de los textos

Nótese, como la codificación laboral es clara en establecer que el resultado de la denuncia de una convención, llevándose a cabo una negociación entre las partes, es la suscripción de una nueva convención colectiva, la cual tiene eficacia a partir de su firma.

Su vigencia debe ser estipulada en el cuerpo normativo suscrito, sin que en ese nuevo marco normativo se pueda menoscabar derechos adquiridos, es decir, aquellos derechos surgidos a cada trabajador de modo individual o conjunto, siempre que se haya satisfecho las requisitorias de la norma convencional, adquiriendo con ello el derecho a su disfrute, o que, ya hayan entrado a su patrimonio por haber cumplido los requisitos y gozando de su derecho, lo que no puede entonces serle arrebatado por la nueva norma convencional.

Nueva convención que, existiendo derechos ya cumplidos, al satisfacerse sus requisitos en la norma anterior, no podrían desvanecer los mismos por el hecho de un nuevo ejercicio de la negociación, pues esta regiría para los trabajadores que no hayan satisfecho las exigencias convencionales, y en los términos de la futura negociación, pero no para aquellos que ya gozan jurídicamente de los beneficios que daba la anterior, restando su exigibilidad para cuando sus supuestos de exigibilidad lo determinen.

Lo anterior se reafirma con el **art. 16 CST** el cual dispone que la base regulatoria de cada caso es la vigente para el momento en que se cumplen las exigencias normativas, o si esa norma cuenta con un régimen de transición, es por esa vía que puede trasladarse a la norma anterior.

4

Y como quedó visto, en el caso que nos ocupa, donde se pide dar aplicación a la **convención colectiva 1999-2000** en su **artículo 98**³, se repite, dicho cuerpo normativo para la fecha en que se cumplieron los requisitos manifestados por el actor, ya no se encontraba vigente, había sido materia de dos procesos de denuncia y negociación, los que desembocaron en la creación de unas nuevas normas convencionales, una fue la **convención 2004-2008**⁴ que posteriormente fue cambiada por la **convención colectiva 2011-2014**⁵.

Sumado a lo anterior, hay que tener en cuenta que si bien el actor, conforme los documentos aportados, acredita cumplir los 20 años de servicios exigidos por el **art 98 conv 99-00** en vigencia de dicha convención – **el 20 de abril de 2001**-, tras haber ingresado a laborar a la E.I.C.E. en el año de **1981**, la edad de 50 años se cumplió el **09 de diciembre de 2009**, es decir, cuando la convención colectiva invocada ya no estaba vigente, sin que, pueda hablarse en este caso particular, de un derecho adquirido por el trabajador, por cuanto la **convención 99-00** en su texto es clara al exigir al unísono, los dos requisitos de tiempo y edad para causarse la prestación convencional, y el demandante no satisfizo sus requerimientos en vigencia de la 99-00; sin poder la Sala, igualmente, aplicar normas convencionales posteriores a la invocada, pues su desvinculación se dio en **octubre de 2004**, es decir, no es destinatario de las convenciones posteriores como trabajador (pág. 7, 21, archivo 04Anexos; cuaderno juzgado).

³ pág. 59, archivo 04Anexos; cuaderno juzgado

⁴ pág. 109, archivo 04Anexos; cuaderno juzgado

⁵ pág. 157, archivo 04Anexos; cuaderno juzgado

JUBILACIONES

ARTÍCULO 98. CONDICIONES PARA JUBILACIÓN

EMCALI E.I.C.E.-E.S.P. jubilará a los trabajadores oficiales que hayan prestado servicios veinte (20) años continuos o discontinuos a entidades de derecho público y cuando cumplieren cincuenta (50) años de edad.

Luego la afirmación del recurrente de ser la edad pensional, un requisito de disfrute y no de causación de la prestación, no aplica en este evento, donde es la misma norma convencional la que direcciona la forma como se estructura esa prestación, como se ha manifestado en providencias de la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, quien en los casos donde la norma convencional dispone ser el tiempo de servicio el único requisito de causación de las prestaciones extra legales, no ve dificultad en aplicar sus mandatos **SL109-2021, Radicación n.º 84069 del 27 de enero de 2021**⁶.

⁶ “En tal orden, la real discusión interpretativa en torno a la disposición convencional es si la pensión se causa efectivamente tan solo con la prestación de más de 10 años de servicios y un retiro diferente al despido con justa causa – literal d del artículo 42 -, pues, en los términos en los que fue concebida y está redactada, la edad constituye tan solo un requisito de exigibilidad.

Frente a tal punto, una vez reexaminada la estructura gramatical de la norma, así como la intención lógica y razonablemente deducible de sus componentes, para la Sala la cláusula convencional en referencia en realidad está estructurada como una especie de pensión proporcional o restringida – no en vano se refiere al «...derecho a la jubilación proporcional según el tiempo de servicio...» - por lo que, razonable y lógicamente entendida, conlleva al único entendimiento de que se causa o adquiere con el requisito de la prestación de los servicios y un retiro diferente al despido por justa causa, de manera que el cumplimiento de la edad constituye una mera condición para su exigibilidad, como lo arguye la censura.

Para arribar a dicha conclusión basta con advertir que la disposición incluye parámetros identificativos claros para la prestación, como que es «...proporcional según el tiempo servido...»; que sus beneficiarios son los «...empleados que presten o hayan prestado diez (10) años o más de servicio...»; y que se puede reclamar «...cuando hayan cumplido las edades establecidas...» (resaltado no original). Asimismo, leída en su conjunto y apreciada sistemáticamente, la norma asigna el derecho por el sólo hecho de cumplir con el tiempo de servicio, salvo que se genere un despido con justa causa (literal d, fol. 54), pues dice que el trabajador que preste el servicio en el mencionado lapso tendrá derecho, para luego decir, cuando cumpla la edad, esto es, que al cumplirse esa condición, podrá ser exigida.

Esta Sala de la Corte ya se había acercado al anterior entendimiento unívoco de la norma, en la sentencia CSJ SL, 22 en. 2013, rad. 42703, en donde se resolvió un conflicto de similares contornos al aquí analizado. En tal ocasión, la Sala concluyó que la cláusula convencional tenía la estructura propia de una pensión restringida, de manera que no resultaba necesario para su adquisición que el trabajador tuviera cumplida la edad en el momento de la presentación de la demanda, ni resultaba adecuado, en caso contrario, que se declarara probada la excepción de petición antes de tiempo, como sucedió en este caso. Esto se dijo en la mencionada providencia:

De acuerdo con el anterior sentido de la norma convencional, no controvertido en casación (se itera), no se requiere que, al momento de la presentación de la demanda, se tenga cumplida la edad requerida para el disfrute de la pensión, pues, en los términos como quedó redactado el artículo 42 convencional, bien se puede inferir que la pensión proporcional allí pactada se causa con el cumplimiento del tiempo de servicio prestado a la entidad y el retiro del cargo por cualquier razón distinta al despido sin justa causa. Aquí se tiene en cuenta que el literal d) de la mentada disposición convencional estableció que “...los derechos especiales de jubilación consagrados en este convenio se pierden cuando el empleado es despedido por justa causa.” (fl.62)

En la referida decisión también se trajo a colación la jurisprudencia trazada por esta Sala de la Corte en torno a las pensiones legales restringidas de jubilación, que enseña que dichas prestaciones se causan con el cumplimiento del tiempo de servicios y el retiro, a la vez que la edad es una mera condición para su exigibilidad, que consideró aplicables en

Es por lo anterior, que debe confirmarse la absolución de instancia.

Por lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia Apelada, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.
2. **COSTAS** en esta instancia a cargo del demandante a favor de la demandada. Se fijan agencias en \$300.000.

Se notifica en estrados.

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA


YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO


FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA

6

iguales condiciones a esta clase de pensiones restringidas convencionales. Dijo la Sala para tal efecto:

Así las cosas, la exégesis adoptada por la jurisprudencia respecto a la norma legal, según la cual la pensión sanción o restringida de jubilación se causa por completar determinado tiempo de servicio ante una misma empresa y el retiro del servicio por los motivos allí previstos, y que la edad es un requisito de exigibilidad, tiene perfecta cabida frente a la norma convencional en comento, dado que presentan supuestos de hecho similares.

Hacer una interpretación diferente frente a supuestos de hecho similares, sería discriminatorio, a menos que, de la redacción de la propia cláusula convencional, se desprendiera, inequívocamente, que tanto el tiempo de servicio como la edad del trabajador establecidos son requisitos para causar la pensión reconocida, circunstancia esta que no se presenta en la cláusula 42 en cuestión.

En consecuencia, cuando el demandante arribó a la edad, esto es 50 años, según lo pactado en la pluricitada cláusula 42, se activó para él la posibilidad de reclamar la pensión convencional, independientemente de que para esa data no ostentara la calidad de trabajador activo o vinculado, como en efecto ocurrió y reconoció el sentenciador en la alzada, por la potísima razón de que para esa fecha la empleadora había culminado el proceso de liquidación y el pasivo pensional había sido encargado legalmente a la aquí recurrente.

Respecto del Acto Legislativo 01 de 2005, cuyo desconocimiento se enrostró en uno de los cargos, pero frente al cual hubo poco desarrollo, es claro de lo hasta aquí dicho que el juez vertical tampoco desconoció o se rebeló contra la norma, por el contrario, la aplicó con recto entendimiento, en cuanto dedujo acertadamente que la causación del derecho había sido anterior a su vigencia y, por tanto, operaba la protección de los derechos adquiridos que ella predica. “