



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Magistrada ponente**

**SL2814-2023**

**Radicación n.º 96980**

**Acta 41**

Medellín, quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **JOSÉ ALBEIRO SOTO QUINTERO**, contra la sentencia proferida por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales el 13 de octubre de 2022, en el proceso ordinario laboral que promovió en contra de la **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P. – hoy CHEC S.A. E.S.P.**

## **I. ANTECEDENTES**

José Albeiro Soto Quintero demandó a la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P. (en adelante Chec S.A.), en procura de que fuera condenada a reconocerle la pensión de jubilación consagrada en los artículos 51 y 41 de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para los años

1988-1989 y 2013-2017, respectivamente, teniendo en cuenta que cumplió 20 años de servicios el 26 de septiembre de 2003 y 55 de edad el 7 de agosto de 2017.

También solicitó el pago del retroactivo, desde la fecha en que acreditó el cumplimiento los dos requisitos convencionales, el reconocimiento de la prima de jubilación, consagrada en el artículo 41 de la Convención Colectiva 2018-2021 y los intereses de mora de que trata el 141 de la Ley 100 de 1993.

Fundamentó sus pretensiones en que nació el 7 de agosto de 1962 y prestó sus servicios a la demandada desde el 26 de septiembre de 1983; está afiliado a la organización sindical Sintraelec, subdirectiva Caldas, desde el 2 de abril de 1987, y desde entonces se ha beneficiado de las diferentes convenciones colectivas celebradas entre ese sindicato y la Chec S.A.

Indicó que en el acuerdo vigente para los años 1988-1989, se estableció el derecho a la pensión de jubilación para los trabajadores vinculados a la empresa a 31 de diciembre de 1987, siempre que hubieran prestado 20 años de servicios y llegaran a los 55 de edad. Aseguró que esa norma convencional se reprodujo en los pactos 1992-1993, 1996-1997, 1998-1999, 2000-2001, 2002-2003, 2005-2012 y 2013-2017.

Señaló que cumplió 20 años de servicios el 26 de septiembre de 2003 y que llegó a los 55 de edad el 7 de agosto

de 2017, fecha en la que acreditó el cumplimiento de los dos requisitos para adquirir la pensión de jubilación convencional. Añadió que el 22 de agosto de 2018 solicitó a la empresa el reconocimiento de su derecho, que fue negado mediante comunicación del 5 de septiembre siguiente, con el argumento de que no estaba pactado que la edad pudiera cumplirse después de las fechas previstas por el Acto Legislativo 01 de 2005.

Al contestar la demanda, Chec S.A. se opuso a todas las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó los relacionados con la celebración de las convenciones colectivas, los referidos a las fechas de ingreso al servicio, de nacimiento y de afiliación al sindicato del demandante, y la presentación de la reclamación y su respuesta negativa. De los demás, dijo que no eran ciertos o no le constaban.

Expuso que conforme al Acto Legislativo 01 de 2005, a partir de su vigencia no habría regímenes especiales o exceptuados, ni podían establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las previstas en las leyes del Sistema General de Pensiones, las que, en todo caso, perderían vigencia el 31 de julio de 2010.

En su defensa, propuso las excepciones de buena fe, prescripción, cobro de lo no debido, inexigibilidad de la prestación reclamada y compensación.

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

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Manizales, mediante sentencia del 2 de septiembre de 2022, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido y, en consecuencia, absolvió a la entidad.

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

La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, mediante providencia del 13 de octubre de 2022, confirmó la decisión del juzgado.

Consideró como problema jurídico, resolver si el trabajador causó el derecho a la pensión de jubilación convencional, a pesar de que cumplió la edad con posterioridad al 31 de julio de 2010, para en caso positivo, definir si debían imponerse las condenas solicitadas.

Antes de esclarecerlo, sostuvo que no existía discusión sobre los siguientes aspectos:

**i)** que José Albeiro Soto Quintero, nació el 7 de agosto de 1962, como se extrae de la fotocopia de la cédula obrante a folio 711 del archivo “02DEMANDAJOSEALBEIROSOTO.pdf”; **ii)** que inició labores al servicio de la Central Hidroeléctrica de Caldas - CHEC, el 30 (sic) de septiembre de 1983 a través de un contrato a término indefinido, pues así lo aceptaron las partes; **iii)** que se encuentra afiliado a la organización sindical SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS, desde el 2 de abril de 1987 lo cual es un hecho indiscutido; **iv)** que en el mes de agosto del año 2018, solicitó la pensión convencional ante la CHEC S.A. E.S.P., ( fl. 47 a 59 “02DEMANDA JOSEALBEIROSOTO.pdf”; **v)** que la CHEC S.A. E.S.P. y la organización sindical SINTRAELECOL

SUBDIRECTIVA CALDAS, celebraron sendas convenciones colectivas, así: 1988-1989; 1990-1991; 1994-1996; 1996-1997; 1998-1999; 2000-2001; 2002-2003; 2005-2012; 2013-2017; 2018-2021; **vi**) que Soto Quintero cumplió 20 años al servicio de la CHEC S.A. E.S.P. el 26 de septiembre de 2003 y arribó a los 55 años de edad, el 7 de agosto de 2017.

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

Explicó que la Corte Constitucional, en el fallo SU-241 de 2015, enseñó que su texto debe ser interpretado como norma jurídica, máxime si de aquella se derivan derechos y obligaciones para las partes firmantes y eventualmente a los trabajadores de la empresa, en los términos del artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

Estimó necesario memorar que el Acto Legislativo 01 de 2005, estableció que las pensiones convencionales perderían su vigencia, a excepción de los derechos adquiridos, por lo que la fecha límite para lograr el cumplimiento de las exigencias era el 31 de julio de 2010 y después de esa fecha

no podían estipularse condiciones más favorables que las consagradas en el Sistema General de Pensiones.

Adujo que la jurisprudencia de esta Sala adoctrinó que, en los eventos en que la convención pactada por las partes se encuentre vigente al momento de expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, cualquiera sea el motivo para ello, la extinción de las cláusulas pensionales allí convenidas solo se daría al vencimiento del plazo o de las prórrogas automáticas producidas por mandato del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, o por la firma de una nueva, pero advirtiéndole que en todo caso perdían aplicación el 31 de julio de 2010 (CSJ SL-2543-2020).

Frente al caso concreto, aseguró que la convención que dio origen al derecho fue la celebrada para la vigencia 1988-1989 (folios 60 a 130 del PDF denominado “02DEMANDAJOSEALBEIROSOTO.pdf”) donde se estableció:

CLAUSULA (sic) 51 –JUBILACIÓN: La empresa reconocerá a los trabajadores que se encuentren laborando en ella a 31 de diciembre de 1987 y que hayan prestado sus servicios durante veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio exclusivo de la CHEC, la pensión de jubilación a los 55 años de edad.

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

De lo anterior, concluyó que la pensión dispuesta, se pactó exclusivamente en favor de quienes cumplieran 20 años de servicios a la CHEC S.A. E.S.P y 55 de edad, «[...] sin

*que se desprenda de su interpretación literal, que las partes en uso de la libertad y autonomía hubieran acordado que dicha prestación se causaría, inexorablemente, con el tiempo de servicio y sin ninguna consideración a la edad».*

Reiteró que estos fueron consagrados como requisitos concomitantes dentro de la cláusula 51 de la Convención y no, como lo afirma el apelante, que la edad era de exigibilidad. Apoyó su argumento en lo dicho por la Sala en su sentencia CSJ SL1636 de 2022.

Complementariamente, expuso que no había prueba que demostrara que para la vigencia 2004- 2005 existiera alguna convención que estuviera surtiendo efectos para el 25 de julio de 2005; tampoco se evidencia denuncia en los términos del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, para que hubiese operado la prórroga automática como lo consagra el artículo 478 de la misma codificación.

Siendo así, y como el demandante cumplió la edad con posterioridad al 31 de julio de 2010, su derecho no alcanzó a causarse dentro del límite temporal determinado por el Acto Legislativo 01 de 2005, *«[...] por lo que de modo alguno podía hablarse de un derecho adquirido, como lo hace su auspiciador judicial en la alzada, sino de una mera expectativa que no llegó a consolidarse pues, se insiste, no cumplió con todos los requisitos previstos para tener derecho a la prestación convencional».*

Citó la sentencia CC SU-165 de 2022, en la que analizando un caso de similares connotaciones fácticas y sobre el principio de favorabilidad, para concluir que es necesario que la convención admita más de una interpretación, que permita la adquisición de un derecho en favor de la persona.

Sin embargo, este no es el caso, porque de la aportada, emerge un solo entendimiento que, sin lugar a equívocos, permite considerar la edad como un requisito de causación y no de exigibilidad que se pueda cumplir con el paso del tiempo, incluso después del 31 de julio de 2010, lo cual se acompasa con el principio general del derecho «*donde no hay ambigüedad, no cabe interpretación*».

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que es presentado y conforme a los alcances y limitaciones del recurso extraordinario.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente el fallo, para que en sede de instancia revoque el del juzgado y acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, no replicados, que se resuelven de

manera conjunta, pues aunque se dirigen por diferentes vías, presentan unidad argumentativa, se complementan y pretenden el mismo fin.

## **VI. PRIMER CARGO**

Acusa la sentencia por ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de las siguientes disposiciones:

Artículos 467, 468, 469, 470, 476, 467, 478 del Código Sustantivo del Trabajo, 470 del mismo modificado por el artículo 37 del Decreto 2351 de 1965; 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social; artículos 164, 165, 167, 170, 176, 279, 243, 244, 250 del Código General del Proceso.

Como consecuencia de la violación indicada la sentencia infringió también los artículos: 1, 19, 21 del Código Sustantivo del Trabajo; 1 de la ley 33 de 1.985; parágrafo 3º del artículo 1 Acto Legislativo No. 1 de 2005; 142 de la Ley 100 de 1993, en relación con los artículos 8º y 16 de la Ley 153 de 1887; 23, 29, 48, 53 y 55 de la Constitución Nacional; 17, literal b), de la Ley 6ª de 1945; 60 y 61 del Acuerdo 224 de 1966, expedido por el Instituto de Seguros Sociales y aprobado por el Decreto 3041 del mismo año; 1º y 12 de la Ley 6ª de 1945; 72, 73 y 76, inciso 2º, de la ley 90 de 1946; 19, 127 (Subrogado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990); 1º y 2º de la Ley 4ª de 1966; 11, 12, 14 y 57 del Acuerdo 224 de 1966 (aprobado por el Decreto 3041 de 1966); 70 a 75 del Decreto 1848 de 1969; 5º de la ley 4ª de 1976; 5º del Acuerdo 029 de 1985, aprobado mediante Decreto 2879 del mismo año; 1,3 y 10 de la ley 33 de 1.985; 5, 12 y 18 del Acuerdo 049 de 1990 aprobado por Decreto 758 del mismo año; 11, 17, 18, 19, 22, 33, 36, 50, 143 y 289 de la Ley 100 de 1993.

Señala que el Tribunal incurrió en los errores de hecho:

- 1) No dar por demostrado, estándolo, que el actor era beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, firmada entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA – SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS y la CENTRAL HIDROELECTRICA DE CALDAS – CHEC S.A. E.S.P. desde el (sic) la anualidad 1988-1989 hasta la fecha.

- 2) No dar por demostrado, estándolo, que la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA – SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS y la CENTRAL HIDROELECTRICA DE CALDAS – CHEC S.A. E.S.P. mencionada, en su artículo 51 estableció una pensión de jubilación convencional.
- 3) Dar por demostrado, sin estarlo, que en la citada clausula convencional, determino (sic) que la edad era un requisito obligatorio que se debía cumplir simultáneamente con el tiempo de servicio para poder reclamar la pensión convencional.
- 4) No dar por demostrado, estándolo, que la edad solo era una mera condición de exigibilidad para adquirir la pensión convencional.
- 5) No dar por demostrado, estándolo, que el actor entro (sic) a laborar en la empresa demandada antes del 31 de diciembre de 1987.
- 6) No dar por demostrado, estándolo, que el actor cumplió el tiempo de servicios antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 31 de 2005 (31 de julio de 2010).
- 7) No dar por demostrado, estándolo, que en materia laboral existe en (sic) principio de favorabilidad y dando alcance (sic) a este, el ad-quem puede acudir a normas supletorias.

Asegura que ellos ocurrieron por la apreciación errada de las siguientes pruebas:

- 1) Certificación expedida por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA – SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS sobre la afiliación del demandante a la organización sindical.
- 2) Copia del contrato de trabajo.
- 3) Copia de la cedula de ciudadanía.
- 4) Convenciones colectivas celebradas entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA – SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS y la CENTRAL HIDROELECTRICA DE CALDAS – CHEC S.A. E.S.P. con las respectivas notas de depósito.

Para fundamentar el cargo, empieza con la transcripción del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo y una amplia explicación relacionada con el objetivo y los propósitos que se persiguen a través de la firma de una convención.

Luego, indica que mediante el Acto Legislativo 01 de 2005, se efectuaron adiciones y aclaraciones al artículo 48 de la Constitución Política. Asegura que los fundamentos constitucionales y legales que han llevado a esta Corte a determinar que una persona tiene derecho a reclamar la pensión convencional con posterioridad al 31 de julio de 2010, han sido amparados principalmente por los principios de favorabilidad y de condición más beneficiosa (artículos 48 y 53 constitucional), y el entendimiento de que la convención es una fuente formal y autónoma de derecho, tal como se destacó en la sentencia proferida el 1º de junio de 1983, que no identificó con su número de radicación, pero transcribió extensamente.

Enseguida, resalta la importancia que los diferentes doctrinantes dan al carácter de ley de los acuerdos convencionales, por tener elementos semejantes, partiendo de que estos regulan los componentes técnicos de las relaciones laborales, *«[...] por lo que su importancia se da en una mayor proporción normativa al ordenar el régimen del trabajo, otorgándole un carácter de mandamiento general abstracto por los temas que regulan y por las autoridades que las sancionan, revirtiéndoles un carácter de legalidad, pues la*

*consecuencia lógica de su incumplimiento son unas consecuencias semejantes a las de la Ley».*

A continuación, expone que:

Conforme a lo previamente mencionado, al ser la Convención Colectiva de Trabajo una fuente de derecho y darse como una verdadera Ley en sentido formal, se abre la posibilidad de que, a pesar de que esta no produce una innovación en el ordenamiento jurídico por vía general, si lo hace de forma restringida y particular frente a los sujetos que hacen parte de la Convención Colectiva, y sus efectos se dan como un creador de derecho objetivo, pese a que no se tenga la facultad de poder legislativo, soportándose aún más en el inciso final del artículo 53 de la Constitución, al establecer que "la ley, los contratos los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores", lo cual expresa que siempre y cuando no se menoscaben los derechos mencionados inherentes a las personas, tendrá un carácter similar al de la Ley.

Trascribe apartes de la sentencia CC SU-241 de 2015 para resaltar el carácter de fuente formal de derecho de las convenciones y el deber de interpretación bajo el principio de favorabilidad, que no es nada diferente a la obligación que tienen quienes administran justicia, de optar siempre por la situación más beneficiosa al trabajador, en caso de que exista algún tipo de duda.

Recalca la importancia de acudir el principio de la condición más beneficiosa (sentencia CC C-168 de 1995) y manifiesta que es importante resaltar que en la jurisprudencia de esta Sala (CSJ SL1870-2020), «[...] *la pensión de jubilación se puede llegar a reclamar con el tiempo de servicio y la edad, dependiendo de cada caso y de la interpretación que se le dé al articulado convencional, donde no necesariamente es un requisito para su consolidación*», por

lo que en ciertos casos el otorgamiento de la prestación requerida no puede verse menguado o afectado por lo dispuesto en el Acto Legislativo 01 de 2005, pues se debe dar al amparo del principio de favorabilidad.

Dice que en esa sentencia, pese a que en la convención se requiere el cumplimiento de ambos requisitos, de conformidad con el inciso segundo de la mencionada norma, quien cumple con los 20 años de servicios tiene la posibilidad de retirarse hasta llegar a la edad, por lo que con el primero se adquiere el derecho.

Insiste en que según la jurisprudencia, hay dos pilares fundamentales para aplicar el principio de favorabilidad, «i) *la obligación de los jueces de la República de someterse en sus decisiones al derecho, bajo la idea de la fuerza material de ley de las convenciones colectivas y su carácter de acto solemne, y (ii) la obligación de los jueces de la República de aplicar las garantías constitucionales de la igualdad formal ante la ley y el principio de favorabilidad laboral en caso de duda en la interpretación de las disposiciones de las convenciones colectivas*».

Por lo tanto, en el presente caso, es imperioso para los jueces aplicar las garantías constitucionales de la igualdad formal ante la ley y el principio de favorabilidad laboral.

Para respaldar lo antes dicho, cita las sentencias CSJ SL3343-2020, CSJ SL3329-2021 y CSJ SL661-2021, en las que se consideró que el requisito de la edad era de

exigibilidad del derecho y no de causación, y como en este asunto los 20 años de servicios se cumplieron antes de la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, no es posible aplicar las restricciones impuestas para acceder al reconocimiento del derecho pensional.

Para finalizar, efectúa las siguientes reflexiones:

Es por tanto que se considera el sentenciador de alzada vulneró los artículos 467, 468, 469, 470, 476, 467, 478 del Código Sustantivo del Trabajo al considerar que la convención Colectiva de Trabajo no es una fuente formal de derecho y al no haber hecho un análisis a fondo de la intención de las partes en el presente caso, pues de haberlo hecho en esta forma la aplicabilidad de dicho caso se cumpliría pues el demandante acreditó el tiempo de servicios antes de la entrada en vigencia del mencionado Acto Legislativo, por lo que debería aplicársele el principio de favorabilidad para acceder a la pensión convencional reclamada.

Respecto de los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, el ad quem, en primera medida es dable manifestar que no se analizaron la totalidad de las pruebas allegadas adecuadamente conforme se debieron haber analizado por lo manifestado anteriormente, además de que no se aplicó adecuadamente un convencimiento inspirado en los principios científicos que informan la crítica de la prueba atendiendo las diferentes circunstancias del pleito.

Frente al artículo 8 de la Ley 153 de 1887 y 19 del Código Sustantivo del Trabajo, es claro que al no haber una ley exactamente aplicable al presente caso, se deberá dar aplicabilidad a las leyes que regulen casos o materias semejantes y en su defecto a la doctrina constitucional y las reglas generales de derecho.

## **VII. SEGUNDO CARGO**

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, de los artículos 1º, 13, 25, 41, 49, 53 y 93 de la Constitución

Política, el 21 del Código Sustantivo del Trabajo, «Ley 74 de 1968», 9º de la Ley 16 de 1972 y 44 de la Ley 153 de 1887.

Argumenta que el Tribunal dejó de aplicar las pautas jurisprudenciales en materia de pensiones de jubilación convencionales, lo que explica acudiendo a lo dicho por esta Corporación en las sentencias CSJ SL3343-2020 y CSJ SL3329-2021.

Posteriormente señala:

De esta forma, se reitera que para este caso la edad es un requisito de exigibilidad de la pensión, la cual se causó desde el cumplimiento efectivo del tiempo de servicios, mucho antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, dando lugar al quiebre de la decisión definida por parte del Tribunal donde el requisito de la edad, al ser de exigibilidad, se puede llegar a reclamar posterior a la entrada en vigencia de la adición constitucional descrita.

En sentencia SU-267 de 2019, la Corte Constitucional determinó que existen distintas maneras de interpretar las cláusulas convencionales, donde en caso de que exista múltiples lecturas de un caso concreto, se debe concluir que a los jueces les corresponde resolver los casos desde un enfoque en que se aplique un mandato superior, más aun cuando se encuentre en discusión derechos pensionales, al argumentar que “Se destaca que, en las sentencias SU-241 de 2015 y SU-113 de 2018, la Corte abordó casos con similares situaciones fácticas y jurídicas al presente asunto. En dichas oportunidades, se indicó que las convenciones colectivas son auténticas fuentes de Derecho y no pueden ser consideradas simplemente como elementos probatorios. En consecuencia, su interpretación debe ceñirse a los principios constitucionales, entre los cuales se destacan favorabilidad e in dubio pro operario (artículo 53 Superior)”, debiendo ser aplicados estos principios en favor del trabajador siempre que existan dudas al respecto.

[...]

En base a lo anterior, es claro que basándonos en los sentidos de fallo que han sido interpretados por parte de las Atlas Cortes, para resolver las demandas por pensiones convencionales o de jubilación, y teniendo en cuenta que la Convención Colectiva de

Trabajo es fuente autónoma de derecho, al regular las relaciones laborales particulares, se debe aplicar el principio de favorabilidad al presente caso conforme lo ha manifestado su Honorable Corporación para que en el presente caso se aplique el principio de favorabilidad respecto del articulado convencional solicitado, donde se dé la interpretación más favorable para el demandante, la cual es que el tiempo de servicios se da como el requisito de causación y el cumplimiento de la edad se da como el requisito de exigibilidad.

Existió entonces por parte del Tribunal una violación por la vida directa respecto en la modalidad de interpretación errónea de los artículos constitucionales mencionados, principalmente del principio de favorabilidad, consistente en optar siempre por la situación más favorable al trabajador o pensionado en caso de duda en la aplicación de normas o interpretaciones jurídicas, siendo esta directriz no opcional, sino de obligatorio cumplimiento por expreso mandato normativo y constitucional, cumpliendo entonces con las garantías reconocidas y a las cuales se les ha otorgado un carácter de inalienables e irrenunciables.

### **VIII. CONSIDERACIONES**

Para la Sala, el cargo primero incurre en errores de técnica, porque si bien se encauza por la vía fáctica o indirecta, individualizando los presuntos errores de hecho y las pruebas que fueron mal apreciadas, se fundamenta en consideraciones estrictamente jurídicas, relacionadas con la falta de aplicación de los principios de favorabilidad y de la condición más beneficiosa.

Olvida el recurrente que, de conformidad con el artículo 7.º de la Ley 16 de 1969, modificadorio del 23 de la Ley 16 de 1968, para que se configure el error de hecho es indispensable que venga acompañado de las razones que así lo demuestran, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta; además, como lo ha dicho la Corte, que provenga de manera evidente de alguno de los

medios calificados, esto es, la prueba documental, la confesión o la inspección judicial (CSJ SL4440-2020).

Lo anterior amerita precisar que cuando el ataque se dirige por la vía de los hechos, el recurrente tiene la carga de acreditar, de manera razonada, la concreta equivocación en que se incurrió en el análisis y valoración de los medios de convicción, y su incidencia en la decisión impugnada, que llevó al Tribunal a dar por probado lo que no está demostrado y a negarle evidencia a lo que sí lo está, yerros que surgen a raíz de la equivocada valoración o de la falta de apreciación de la prueba calificada.

No es cualquier desacierto el que puede dar lugar a la anulación de lo resuelto por el fallador, en tanto son solo aquellos errores que provienen de la lectura abiertamente equivocada de un medio probatorio hábil en casación (artículo 7.º de la Ley 16 de 1969), esto es, que tengan la connotación de manifiestos y visiblemente contrarios a lo que objetivamente muestran las pruebas del proceso.

A pesar de ello, se insiste, no se hizo referencia a los medios probatorios que denunció como mal apreciados y, a cambio, se concentró en demostrar lo que podría ser una equivocación jurídica en la resolución del caso.

No obstante, como quiera que los cargos se resuelven conjuntamente, la Corte los estudiará para determinar, **(i)** si las reglas pensionales pactadas en las convenciones colectivas de trabajo suscritas por la Chec S.A. ESP con

Sintraelecól, perdieron vigencia el 31 de julio de 2010, conforme al Acto Legislativo 01 de 2005 y **(ii)** si se equivocó el Tribunal por considerar que la pensión de jubilación convencional pretendida, exigía para su causación la concurrencia de los requisitos de edad y tiempo de servicios.

Previamente conviene recordar que por la reforma constitucional de 2005, se dispuso que a partir del 31 de julio de 2010 perdían vigencia «[...] *los regímenes pensionales especiales, exceptuados y cualquier otro distinto al régimen general*», sin perjuicio de los derechos adquiridos, expresión frente a la cual la sentencia CSJ SL, del 17 marzo 1977, utilizada por la Corte Constitucional en sentencia CC C-168 de 1995, dijo:

Por derechos adquiridos, ha dicho la Corte, se tienen aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han creado y definido bajo el imperio de una ley, y que por lo mismo han creado a favor de sus titulares un cierto derecho que debe ser respetado. Fundamento de la seguridad jurídica y del orden social en las relaciones de los asociados y de estos con el Estado, es que tales situaciones y derechos sean respetados íntegramente mediante la prohibición de que leyes posteriores pretendan regularlos nuevamente. Tal afectación o desconocimiento sólo está permitido constitucionalmente en el caso de que se presente un conflicto entre los intereses generales o sociales y los individuales, porque en este caso, para satisfacer los primeros, los segundos deben pasar a un segundo plano. Se trata de afirmar entonces el imperio del principio de que el bien común es superior al particular y de que, por lo mismo, este debe ceder.

Por su parte, la Corte Constitucional en reciente fallo, al resolver una demanda contra el artículo 289 de la misma ley que hoy se impugna parcialmente, expresó en relación con este tema lo siguiente:

La norma (art. 58 C.N.) se refiere a las situaciones jurídicas consolidadas, no a las que configuran meras expectativas, estas, por no haberse perfeccionado el derecho, están sujetas a las futuras regulaciones que la ley introduzca.

Es claro que la modificación o derogación de una norma surte efectos hacia el futuro, salvo el principio de favorabilidad, de tal manera que las situaciones consolidadas bajo el imperio de la legislación objeto de aquélla no pueden sufrir menoscabo. Por tanto, de conformidad con el precepto constitucional, los derechos individuales y concretos que ya se habían radicado en cabeza de una persona no quedan afectados por la nueva normatividad, la cual únicamente podrá aplicarse a las situaciones jurídicas que tengan lugar a partir de su vigencia. (sent. C-529/94 M.P. José Gregorio Hernández Galindo)

Con fundamento en lo dicho, el derecho a la pensión está sometido a que se cumplan los requisitos de acceso exigidos en el régimen aplicable al beneficiario, antes de las fechas de expiración establecidas en el mencionado acto legislativo. Máxime si, como en el presente asunto, las reglas pensionales en Chec S.A. fueron acordadas mediante una nueva Convención Colectiva de Trabajo, suscrita para la vigencia 1º de octubre de 2005 a 31 de diciembre de 2012, es decir, celebrada luego de dicha reforma.

Aquello, porque como bien lo entendió y lo expuso el Tribunal en su fallo, *«En el plenario no obra prueba que demuestre que para la vigencia 2004-2005 existiera alguna Convención que estuviese surtiendo efectos para el 25 de julio de 2005, de igual forma, no se evidencia denuncia en los términos del artículo 479 del C.S.T., para que hubiese operado la prórroga automática como lo consagra el artículo 478 de la misma codificación»*.

Y si bien la pensión de jubilación se reclama en la demanda al amparo del artículo 51 del acuerdo 1988-1989, ninguna prueba en el expediente demuestra que ese

instrumento fuera aplicable para la fecha de entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, pues además de no acompañarse documentación que así lo acredite, desde la demanda se relacionan como acuerdos convencionales las de los años 1988-1989, 2000-2001, 2002-2003, 2005-2012, 2013-2017 y 2018-2021, mostrándose palmario que durante el período 2004-2005 no existió convenio que fijara las reglas de los trabajadores de Chec S.A.

Por manera que es el artículo 41 de la suscrita para la vigencia 2005-2012 el que regula la expectativa pensional del demandante, en los siguientes términos:

1. La empresa reconocerá a los trabajadores que se encuentren laborando en ella al 31 de diciembre de 1987 y que hayan prestado sus servicios durante veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio exclusivo de la CHEC S.A. E.S.P., la pensión de jubilación a los 55 años de edad.

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

PARÁGRAFO: Por el acto Legislativo Nro. 1 de 2005, 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.

Acto Legislativo Nro 1 de 2005: “Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos validamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio del año 2010”.

Este párrafo no se aplicará en caso de declararse inexecutable dicho acto legislativo en lo que total o parcialmente establezca y que aplique a la presente cláusula.

2. La Empresa pagará al trabajador que se jubile en ella después de veinte (20) años de trabajo, continuos o discontinuos, cumplidos en su totalidad al servicio exclusivo de la CHEC S.A. E.S.P. una prima de jubilación de \$2.532.914 a partir del 01 de octubre de 2005; Para el año 2006 esta prima de Jubilación se incrementará con el I.P.C. ponderado nacional certificado por el DANE del año inmediatamente anterior. Para los años siguientes de vigencia de esta convención colectiva, hasta el 31 de diciembre de 2012 se aplicará para el aumento el mismo procedimiento sobre el valor de la prima de jubilación del año inmediatamente anterior.

Esta prima será pagada solamente al jubilado, en el momento de salir a disfrutar de la respectiva pensión, y es transmisible por causa de muerte.

3. La esposa o compañera permanente y los hijos menores del trabajador que fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo después de haber laborado para la CHEC S.A. E.S.P. durante diecisiete (17) años y menos de veinte (20) años, continuos o discontinuos, tendrán derecho a que la Empresa les conceda mensualmente una prestación de viudez o de orfandad desde la fecha del fallecimiento. Su cuantía será directamente proporcional al tiempo de servicio liquidado en la misma forma como se establece para las pensiones de jubilación a que alude el artículo 8º de la Ley 171 de 1961. En los demás aspectos el auxilio aquí previsto se regirá por las normas legales de la pensión plena vitalicia de jubilación.

El cónyuge supérstite, o la compañera(o) permanente y los hijos menores perderán el auxilio de que trata esta cláusula, cuando aquella por su culpa no viviere unida al otro en el momento de su fallecimiento, y los hijos por llegar a la mayoría de edad. La o (el) cónyuge supérstite o la compañera(o) permanente, según el caso, y los hijos del trabajador fallecido, concurrirán por mitades en el auxilio con derecho a acrecer, cuando falte uno de los dos órdenes hereditarios o se extinga su derecho; lo propio de los hijos entre sí.

Como se advierte, en el parágrafo del numeral 1º de la citada cláusula convencional, las partes acordaron expresamente la observancia de lo previsto en el Acto Legislativo 01 de 2005, frente a la regulación integral del derecho pensional, luego incluso, si se admitiera que existía un acuerdo colectivo a la fecha de entrada en vigor

del mencionado acto, este habría sido modificado por la nueva regulación pactada entre Chec S.A. y Sintraelec, arriba transcrita.

Como ese fue el entendimiento que le dio el Tribunal al párrafo 3º transitorio del artículo 1º del Acto Legislativo 01 de 2005, se descarta que hubiera incurrido en los errores jurídicos que se atribuyen en las dos acusaciones y menos aún en los de hecho que se le achacan en el primer cargo.

Al respecto, recientemente se pronunció esta Corte en la decisión CSJ SL1070-2023, de la siguiente manera:

En conclusión, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, rectifica parcialmente su criterio sentado en las sentencias precitadas y, en su lugar, precisa que, en materia pensional consagrada en convenciones colectivas de trabajo, laudos o pactos, a la luz del Acto Legislativo 01 de 2005 las pautas que regulan el asunto son las siguientes:

a) En los eventos en que las reglas pensionales de carácter convencional suscritas antes de la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005 y al 29 de julio del mismo año se encontraban en curso, mantendrá su eficacia por el término inicialmente pactado, aún con posterioridad al 31 de julio de 2010, hasta cuando se llegue al plazo acordado.

b) Si al 29 de julio de 2005, fecha de entrada en vigencia del acto legislativo en mención, respecto del convenio colectivo estaba operando la prórroga automática consagrada en el artículo 478 del Código Sustantivo de Trabajo y las partes no presentaron la denuncia en los términos del artículo 479 *ibidem*, las prerrogativas pensionales se extendieron solo hasta el 31 de julio de 2010.

c) Si la convención colectiva de trabajo se denunció y se trabó el conflicto colectivo, los acuerdos pensionales, por ministerio de la ley se mantuvieron según las reglas legales de la prórroga automática, hasta el 31 de julio de 2010 y, en tal caso, ni las partes ni los árbitros podían establecer condiciones más favorables a las previstas en el sistema general de pensiones entre la fecha en la que entró en vigencia el Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010.

De suerte que en virtud de la postura mayoritaria de la sala expuesta, para la pervivencia de las reglas de instrumentos convencionales hasta el límite temporal de la norma constitucional -31 de julio de 2010-, debían ser suscritos con anterioridad a la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, es decir, 29 de julio de este año, con ello se resalta que los instrumentos colectivos a los que alude la censura, posteriores a tal data no mantuvieron su eficacia; ello es así como efectivamente lo es, por cuanto a partir de ese momento, no se podían establecer condiciones diferentes a las previstas en el sistema general de pensiones, por lo que cualquier acuerdo en tal sentido es inane y no produce efecto alguno.

Aquí y ahora, vale la pena memorar que, contrario al error que se endilga al fallador de segunda instancia, este no desconoce la existencia de convenciones colectivas suscritas entre la empresa demandada y la organización sindical USO, ni que las mismas contienen cláusulas relativas a la jubilación; lo que señaló fue que la vigencia de las mismas estaba condicionada a lo estatuido en el Acto Legislativo 01 de 2005; tampoco soslayó que los actores eran beneficiarios de lo consagrado en los textos colectivos suscritos por el sindicato, como se desprende de manera textual de la providencia cuestionada, pues definió que los accionantes «*no reunieron los requisitos establecidos en la convención antes del 31 de julio de 2010*», es decir, dentro del interregno que contempla la adenda constitucional.

[...]

Entonces, surge cristalino que, los demandantes no tenían un derecho adquirido, pues no cumplieron los requisitos contemplados en la convención colectiva de trabajo durante su vigencia; por lo que no era viable pactar con posterioridad a la reforma constitucional, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en el sistema general y, en todo caso, cualquiera que se hubiera pactado con anterioridad perdió vigencia el 31 de julio de 2010, según las claras voces del párrafo transitorio 3 del multicitado acto legislativo.

Como el acuerdo extralegal en el que de verdad se funda la reclamación del demandante, se insiste, no fue suscrito con anterioridad al 29 de julio de 2005, sino que empezó su vigencia por algo más de siete años contados desde el 1º de octubre de 2005, ninguno de los escenarios descritos en la sentencia citada, permite inferir que sus efectos en materia

pensional se hayan extendido más allá del 31 de julio de 2010, que es la tesis en que se basa el recurrente.

Por último y para resolver el segundo problema planteado, debe decir la Sala que no encuentra ilógica la interpretación del Tribunal, sobre el entendimiento de las cláusulas convencionales que consagran el derecho a la pensión de jubilación, vale decir, el 51 de la vigente para 1988-1989 y el 41 de la pactada para 2005-2012, pues en realidad cuando ellas establecen los requisitos de edad (55 años) y tiempo de servicios (20 años), hacen expresa alusión a «[...] los trabajadores que se encuentren laborando en ella [la empresa] a 31 de diciembre de 1987», esto es, que la voluntad de las partes siempre estuvo orientada a exigir el cumplimiento de ellos mientras se ostentaba la condición de trabajador.

Entonces, los requisitos de acceso a la prestación, o de causación, conforme a las normas convencionales arriba citadas, eran concurrentemente el tiempo de servicios y la edad, antes de su pérdida de vigencia el 31 de julio de 2010. Por tanto, en ningún error incurrió el Tribunal al entenderlo de esa manera.

Las sentencias en las que se apoyan las críticas, hacen referencia a otros acuerdos colectivos, tales como los suscritos entre el ISS empleador y Sintraseguridad Social, en cuyo artículo 98 se pactaron las reglas pensionales de forma diferente a como lo hicieron Chec S.A. y Sintraelecól, o los celebrados por Ecopetrol y la USO, en donde también los

acuerdos logrados difieren de lo regulado en las convenciones de Chec S.A.

Por tanto, no pueden servir de referencia para extraer reglas generales de interpretación convencional, porque a menos que exista una lectura única del texto convencional, que no la hay en este caso, los jueces tienen la autonomía legal (artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social) para formar libremente su convencimiento, a partir de las pruebas incorporadas al proceso.

Finalmente, como la censura invoca de manera recurrente, en defensa de sus argumentos, los principios de favorabilidad y de condición más beneficiosa, bien vale la pena recordar que mediante sentencia CSJ SL5428-2021, que resolvió un asunto de contornos similares donde se reclamaba a Ecopetrol S.A. el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, negándose por la Corte, se explicó sobre los referidos principios lo siguiente:

**I. Los principios de favorabilidad y de la condición más beneficiosa**

El recurso extraordinario busca sustentarse invocando el principio de favorabilidad que, además, confunde con el de la condición más beneficiosa, usándolos indistintamente y entendiendo de ellos que cualquier escenario jurídico, el fallador debe escoger la disposición más favorable al empleado.

El artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

ARTICULO 21. NORMAS MAS (sic) FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Surge de la norma que, el principio de favorabilidad no persigue la escogencia de cualquier disposición que beneficie a un

trabajador para aplicarla a un caso, sino que tiene un contenido y alcance específico, esto es, resolver la duda que se presente en la aplicación de dos o más normas que puedan predicarse a un mismo evento (CSJ SL3569-2021; CSJ SL3642-2021; CSJ SL3045-2021 y CSJ SL4164-2021).

Dijo esta Corporación en sentencia CSJ SL2862-2021:

Ahora bien, cierto es que en el evento de conflicto o duda que se pueda presentar en la aplicación de las fuentes formales del derecho laboral y de la seguridad social es procedente acoger aquella que le sea más favorable al trabajador, afiliado, pensionado o beneficiario, todo ello, en virtud de la función esencialmente tuitiva del derecho del trabajo y, particularmente, en desarrollo del principio protector cuya expresión normativa es el art. 53 de la Constitución Política, el art. 21 del CST y el art. 19 del Decreto 2127 de 1945.

Lo anterior, bajo la condición de que las normas que generan la antinomia se encuentren vigentes, regulen el caso al cual se pretenden aplicar y, a su turno, se respete el principio de inescindibilidad o conglobamento, tal como lo señalaron las sentencias CSJ SL1734 2015 y CSJ SL14064-2016.

Lógicamente, para que se presente una discusión de este tipo, las normas en disputa deben ser equivalentes entre sí, es decir, deben tener igual jerarquía y poseer la virtualidad de gobernar el caso, pues si se trata de disposiciones de nivel distinto, no se presenta la duda pues es aplicable la de orden superior.

Se advierte entonces que en este caso no se cumplen los presupuestos legales ni jurisprudenciales que le permitan integrarse al caso en tanto, (i) no existe enfrentamiento normativo, pues hay una disposición de rango constitucional que supone su prevalencia; (ii) no hay enfrentamiento normativo a nivel constitucional, pues la mención al artículo 53 de la Carta Política no regula específicamente la situación en particular y (iii) al no haber choque de normas, no hay una duda interpretativa entre el contenido del Acto Legislativo 01 de 2005 y las disposiciones convencionales, decretos y leyes citados en el recurso de casación.

Por otra parte, el principio de la condición más beneficiosa es una especial figura jurídica que si bien permite al juzgador elegir de entre dos normativas, cuál es la mejor aplicable a un caso, sus límites son estrictos y restringidos en los términos que ha esbozado esta Corte (CSJ SL113-2021):

No obstante lo anterior, en algunas ocasiones escapan al legislador ciertas consecuencias indeseables, por injustas e inequitativas, derivadas del tránsito legislativo, que ameritan, tanto desde el punto de vista constitucional como legal, la

aplicación de los principios con venero en el orden jurídico, como el de la condición más beneficiosa, para resolver el problema social que se ocasiona por la implementación del nuevo ordenamiento.

Esta Corporación ha estimado que el postulado de la condición más beneficiosa tiene las siguientes características:

- a) Es una excepción al principio de la retrospectividad.
- b) Opera en la sucesión o tránsito legislativo.
- c) Procede cuando se predica la aplicación de la normatividad inmediatamente anterior a la vigente al momento del siniestro.
- d) Entra en vigor solamente a falta de un régimen de transición, porque de existir tal régimen no habría controversia alguna originada por el cambio normativo, dado el mantenimiento de la ley antigua, total o parcialmente, y su coexistencia en el tiempo con la nueva.
- e) Entra en juego, no para proteger a quienes tienen una mera o simple expectativa, pues para ellos la nueva ley puede modificarles el régimen pensional, sino a un grupo de personas que, si bien no tienen un derecho adquirido, se ubican en una posición intermedia –expectativas legítimas– habida cuenta que poseen *una situación jurídica y fáctica concreta*, verbigracia, haber cumplido en su integridad la densidad de semanas necesarias que consagraba la ley derogada.
- f) Respeto la confianza legítima de los destinatarios de la norma.

Es diferente, entonces, el principio de la condición más beneficiosa al de la favorabilidad, pues en el primero se está ante un escenario de cambio normativo desprovisto de un régimen de transición, que busca proteger situaciones jurídicas concretas de una población y no ante la duda por un choque normativo, como ocurre con la favorabilidad.

Así las cosas, no le es posible al fallador elaborar cualquier tipo de interpretación sobre una norma o situación jurídica para aplicar, acto seguido, la mejor conclusión a la parte trabajadora, pues cada principio implica acreditar unos especiales y detallados presupuestos que habilitan su implementación.

Como se observa, no es posible en este asunto acudir a los mentados principios en la búsqueda de una solución favorable a los intereses del demandante, pues por una parte no existe controversia o choque entre normas del mismo rango y, por la otra, no se echa de menos una desprotección a los derechos adquiridos o a las expectativas legítimas.

Los cargos, en consecuencia, no salen adelante y no habrá lugar a casar la sentencia impugnada. Sin costas en el recurso extraordinario, pues a pesar de no prosperar no se presentó escrito de réplica.

### IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, el trece (13) de octubre de dos mil veintidós (2022), en el proceso ordinario laboral que **JOSÉ ALBEIRO SOTO QUINTERO** le promueve a la **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. ESP – hoy CHEC S.A. ESP-**

Sin costas por lo explicado en la parte motiva de la providencia.

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

  
**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

  
**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

  
**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**  
**Salvo voto**