

Radicación n.º 76831

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL5276-2019

Radicación n.º 76831

Acta 42

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de noviembre de dos mil diecinueve (2019).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. ESP., ELECTRICARIBE S.A. ESP., contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 19 de julio de 2016, dentro del proceso ordinario laboral promovido por JULIÁN MANUEL OROZCO CAÑATE contra la sociedad recurrente.

ANTECEDENTES

Julián Manuel Orozco Cañate llamó a juicio a la Electrificadora del Caribe S.A. ESP., ELECTRICARIBE S.A. ESP, para que se declarara «la nulidad o en subsidio la ineficacia del artículo 51 sobre pensiones del acta del acuerdo extraconvencional del 18 de septiembre de 2003», suscrito entre la Electrificadora de la Costa Atlántica S.A. ESP, y su sindicato, antes de ser absorbida por la demandada; que se encuentran vigentes las convenciones colectivas de «(ELECTRIFICADORA DEL BOLIVAR S.A., ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR S.A. E.S.P. y ELECTRIFICADORA DE LA COSTA ATLANTICA S.A. E.S.P SIGLA ELECTROCOSTA S.A. ESP)», «especialmente» el art. 5 extralegal 1976-1978 y art. 20 para el periodo 1982-1983; y, se ordene a la Oficina de Registro y Archivo Sindical del Ministerio de Protección Social «cancelar el depósito del espurio texto de acuerdo».

En consecuencia, solicitó el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, a partir del 1 de agosto de 2008, en cuantía del «100% de su último salario promedio mensual», junto con las mesadas causadas y no canceladas hasta cuando se haga efectivo el pago «total y definitivo» de su derecho pensional, sin tener en cuenta lo percibido como «trabajador activo», durante el tiempo adicional «impuesto» por su empleador «ilegalmente», con posterioridad al día en que cumplió los requisitos exigidos por el instrumento extralegal; la indexación; y, las costas procesales.

Fundamentó sus pretensiones, en que ha prestado sus servicios a la «ELECTRIFICADORA DEL BOLIVAR S.A.», por más de 20 años «sin solución de continuidad», desde el 1 de agosto de 1988, sociedad que fue sustituida por la «ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR S.A. ESP»; que

el 4 de agosto de 1998, la Electrificadora de la Costa Atlántica S.A. ESP asumió las obligaciones laborales y pensionales de aquella; que ELECTRICARIBE S.A., absorbió a ELECTROCOSTA S.A. ESP y quedó obligada a responder por los pasivos laborales, en los términos del art. 172 del CCo, según Escritura Pública n.º 3049 del 31 de diciembre de 2007 de la Notaría Tercera del Círculo de Barranquilla, inscrita en la Cámara de Comercio bajo el registro mercantil n.º 77786 del 30 de enero de 2008.

Señaló que se encuentra laborando para ELECTRICARIBE S.A. y que devenga un salario promedio mensual de \$1.127.807; que desde el inicio del vínculo laboral, se asoció al sindicato de trabajadores de sus respectivos empleadores «(SINTRAENERGIA y SINTRAELECOL – SUBDIRECTIVA DE BOLIVAR)»; que le fue denegada la pensión de jubilación, contenida en los acuerdos extralegales suscritos por la Electrificadora del Bolívar S.A. ESP y su sindicato, la cual ha mantenido su vigencia «por mandato expreso de posteriores convenciones» y sin que se hubiere modificado.

Afirmó que cumplió los requisitos para acceder a la prestación reclamada el 1 de agosto de 2008, data en que cumplió 50 años de edad y que había prestado sus servicios por más de 20 años; que el 18 de septiembre de 2003 «la demandada y su sindicato», firmaron un acuerdo «sin que mediara conflicto colectivo de trabajo o denuncia de la convención colectiva», que desmejoró sus derechos y prerrogativas, aplicándosele el «art. 51, sin razón plausible»; que las personas que lo suscribieron en representación del sindicato «lo hicieron sin estar facultados por la Asamblea General de Trabajadores», tal como lo dispone los estatutos, razón por la que el acuerdo adolece de «nulidad» (fs.º 1 a 6).

Al contestar, la Electrificadora del Caribe S.A. ESP., ELECTRICARIBE S.A. ESP, se opuso a todas las pretensiones y en cuanto a los hechos aceptó el contrato de trabajo; las correspondientes sustituciones de las electrificadoras; que mediante escritura pública asumió las obligaciones laborales de ELECTROCOSTA S.A. ESP; la edad del demandante, el tiempo de servicios que este prestó y el salario que devengó; y, el acuerdo suscrito el 18 de septiembre de 2003.

Destacó que al accionante no le asistía el derecho a percibir la prestación extralegal deprecada, como consecuencia, de las modificaciones negociales y estipulaciones convencionales.

Propuso las excepciones de prescripción y compensación (fs.º 284 a 294).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, en providencia dictada el 30 de julio de 2014, absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones y condenó en costas al actor (fs.º 346 a 348).

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, al resolver el grado jurisdiccional de consulta, mediante fallo del 19 de julio de 2016 (fs.º cd.122 y 123), resolvió:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena el 30 de julio 2014 promovido por Julián Orozco Cañate en contra la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. por las razones expuestas en el decurso de esta audiencia, en su lugar se dispone:

DECLARAR la ineficacia del artículo 51 del acuerdo suscrito entre el sindicato de trabajadores de Electrificadora de Colombia SINEDECOL y ELECTROCOSTA S.A. ESP el 18 de septiembre de 2003.

b) CONDENAR a la demandada ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. a reconocer pensión de jubilación convencional al demandante JULIÁN OROZCO CAÑATE con base en el artículo 5° de la convención colectiva vigente para los años 1976-1977 en cuantía del 100% a partir en que se acredite su retiro del servicio o de vinculación de la entidad demandada.

COSTAS en primera instancia a cargo de la demandada ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. que señalan agencias en derecho en cuatro (4) SMLMV.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandada, en consecuencia, se impondrá a su cargo agencias en derecho en cuantía de un salario mínimo legal vigente.

Señaló que el problema jurídico radicaba en determinar: i) «la eficacia del artículo 51 del acuerdo extraconvencional de 18 de septiembre de 2003, suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de la Electrificadora de Colombia y Electrocosta S.A. ESP»; y, ii) si el actor tenía derecho a la pensión de jubilación, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la convención colectiva de 1976 - 1978 y 20 del acuerdo extralegal de 1976-1978 y en tal caso, la fecha de su causación.

Dejó por fuera de controversia que el demandante se encuentra vinculado a la sociedad accionada desde el 1 de agosto de 1988, que es beneficiario de las convenciones colectivas (f.° 227) y que para el año 2012, desempeñaba el cargo operario de mantenimiento de «red de alta tensión»; al igual que la sustitución de empleadores entre la empresa Electrificadora de Bolívar S.A. ESP y Electrificadora de la Costa Atlántica S.A. ESP, y que posteriormente, Electrificadora del Caribe S.A. ESP, absorbió a la Electrificadora de la Costa S.A. ESP.

Precisó que al proceso se allegaron las convenciones colectivas de los años 1976 – 1978, 1978 a 1979 y las subsiguientes (fs.° 157 – 182, 183 a 196, 197 a 207, 209 a 223, folio 85 – 89, 90 -96, 97 a 105, 106 a 121, 122 a 132, 134 a 143, 145 a 157), con las respectivas constancias de depósito ante el Ministerio del Trabajo, en atención a lo dispuesto en el artículo 469 del CST, e indicó que:

[...] la convención colectiva aplicada al trabajador debe ser la última celebrada entre la demanda y su sindicato de trabajo, la cual es la convención colectiva de trabajo vigente para los periodos 1998 – 1999, que al no haber prueba de la manifestación de la voluntad de alguna de las partes, afirmando que se prorroga en periodos progresivos de seis meses, en seis meses, en los términos del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo.

Explicó que el instrumento extralegal (fs.° 219 a 223), no consagró disposición alguna relacionada con el «tema pensional de los trabajadores»; que no obstante, en la cláusula décima estableció que las normas preexistentes, en las «convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales y acuerdos patronales que no hayan sido modificados quedaban incorporados»; que en tal sentido:

[...] en lo que toca al derecho reclamado en la convención colectiva vigente para los años

1976 – 1978, estableció que la empresa reconocería pensión a los trabajadores que cumplan o que hayan cumplido 20 años de servicios y 50 años de edad, en cuantía del 100% del promedio del salario devengado en el último año de servicios.

No obstante lo anterior, entre el sindicato de trabajadores de la Electrificadora de Colombia y Electrocol S.A. ESP, fue celebrado un acuerdo extra convencional de 18 de septiembre de 2003 tal como se observa en el expediente a folios 28 a 68, que entre otros aspectos, en el artículo 51 dispuso que a partir del 1° de enero de 2004, la empresa pensionaría a sus trabajadores con un aumento en los años de servicio, para el caso que nos cita, en el año 2008 se incrementaría a 3 años, así mismo estableció que el salario base de la liquidación sería del 75%.

Sobre este punto, estima esta Sala, que si bien en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva permite que entre los trabajadores sindicalizados o no, y sus empleadores celebren acuerdo de orden extra convencional o pacto colectivo, dichos acuerdos únicamente son viables a efectos de aclarar algunos puntos de una convención o mejorar las prerrogativas en ella consignadas, pero de manera alguna es procedente la merma de los derechos confiscados producto de un conflicto colectivo.

Ello, en razón a que la desmejora de los derechos reconocidos convencionalmente solamente es permitida con la denuncia de la convención a la luz de lo plasmado en los artículos 479 y 480 del código del trabajo respectivamente.

Refirió la sentencia CSJ SL, 11 feb. 2015, rad. 49370, la cual adoctrinó que:

No obstante, existe distinción de los acuerdos extra convencionales que tienen carácter aclaratorio y los modificatorios, pues los primeros son aquellos que buscan esclarecer asuntos confusos y deficientes de lo pactado a través de un instrumento colectivo; mientras que los segundos son los tendientes a cambiar aspectos que ya han sido previamente definidos en aquel, o a introducir unos diferentes a los ya acordados.

Estimó que de acuerdo con la reiterada jurisprudencia, «estos dos últimos modificatorios únicamente son válidos en la medida en que mejoren las condiciones pactadas en la convención»; en tanto nada impide que los trabajadores o sus representantes en caso de ser sindicalizados, pacten con su empleador prerrogativas superiores a las legales o convencionalmente establecidas; que es por ello que «tales arreglos» producen efectos para las partes siempre que sean para aclarar y/o mejorar tales circunstancias e incluso, no necesitan ninguna solemnidad, ni requieren del depósito para su validez, en los términos del artículo 479 del CST.

A continuación, concluyó que:

Conforme al criterio jurisprudencial citado es palmario que la desmejora introducida por el acuerdo cuestionado, en este caso, el de 18 de septiembre de 2003, [...] específicamente en el tema pensional es ineficaz. Al no haber sido denunciada, ni solicitado la revisión de la convención colectiva respecto de la pensión de jubilación.

Así pues, es procedente la pensión reclamada por la actora, por la declaratoria de ineficacia de lo dispuesto en el artículo 51 del plurimencionado acuerdo de 18 de septiembre de 2003.

Manifestó que por las anteriores razones, no compartía el criterio adoptado por el juez de primera instancia, quien afirmó que el acuerdo del 18 de septiembre de 2003, era válido al haberse agotado las etapas exigidas para la «suspensión» de una convención colectiva, toda vez que:

Para la celebración de todo acuerdo extra convencional no es exigible ninguna ritualidad y son eficaces, siempre que sea para aclarar o mejorar los derechos reconocidos convencionalmente, pero no para el menoscabo de prerrogativas establecidas en la convención, que en este caso se refiere a denuncia y revisión del acuerdo extra convencional del 18 de septiembre de 2003, si desmejoran o aumentan los requisitos para el derecho pensional, así como también de la cuantía de la pensión que finalmente se reconocerá por la parte demandada.

En consecuencia, las disposiciones contenidas en la convención colectiva de trabajo de 1976 y 1978 se encuentran vigentes, y el demandante tendrá derecho a ellas por haber cumplido los 20 años de servicio y la edad requerida.

Indicó que si bien, el demanante reunió los requisitos para acceder al derecho pensional el 1 de agosto de 2008, solo se le reconocería hasta el momento a partir del cual «se finalice el contrato de trabajo entre las partes», dada la naturaleza de la prestación, pues resulta imposible que reciba del empleador una asignación «como trabajador y otra como pensionado».

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por ELECTRICARIBE S.A. ESP, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Presigue que esta Corte case la sentencia impugnada, «en cuanto revocó el fallo del A quo, declaró la ineficacia del acuerdo demandado y condenó al pago de la pensión solicitada», para que en sede de instancia, se confirme la de primer grado y se resuelva en costas de conformidad.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, el cual no fue replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia recurrida, por violación directa, en la modalidad de infracción directa de los artículos:

[...] 4° del convenio 98 de la O.I.T (aprobado por ley 27 de 1976); 2° a 8° del convenio 154 de 1981(aprobado por ley 424 de 1999); 1502, 1602 del C.C.; 480 del C.S.T., por aplicación indebida de los artículos 53, 55, 93 de la Constitución; 1° del A. L. No. 1 de 2005 (art. 48 C.N.); 260, 373, 432 a 436 del C.S.T.; 1° de la ley 33 de 1985; 488, 489 del C.S.T., 151 del C.P.T. y S.S (violación medio); por interpretación errónea de los artículos 467, 469 del C.S.T.

Manifiesta que el Tribunal para soportar su decisión, se apoyó en un «antiguo» criterio emanado por esta Sala, que fue revaluado en sentencias posteriores, según el cual «las convenciones colectivas de trabajo solamente pueden ser aclaradas o corregidas pero no modificadas por medio de acuerdos posteriores», que con tal posición se ignoró las disposiciones más importantes en materia de regulación de los acuerdos colectivos «entre empleadores y las organizaciones de sus

trabajadores», que son las consagradas en los convenios de la OIT, pues además de tener aplicación en el ámbito nacional, por mandato del artículo 53 de la CN y en algunos asuntos de conformidad con el artículo 93 ibídem, corresponden a regulaciones universales que se aplican en la mayoría de los países vinculados a la dicha organización.

Asegura que la sentencia impugnada, se centró en considerar que con el acuerdo celebrado el 18 de septiembre de 2003, entre ELECTRICARIBE S.A. ESP, y SINTRAELECOL, se pretendió modificar y desmejorar algunas condiciones laborales previstas en la convención colectiva de trabajo y por eso se apoyó en pronunciamientos de esta Corte, en el sentido de que «es viable celebrar entre empleador y sus trabajadores acuerdos que aclaren el contenido de una convención colectiva de trabajo pero no lo es si tales acuerdos le introducen modificaciones»; pero no tuvo en cuenta que:

[...] las partes se ajustaron a las previsiones de los convenios de la OIT, con los cuales se facultó a los empleadores y trabajadores a celebrar por medio de sus organizaciones acuerdos plenamente legítimos, sin que sea necesario cumplir con formalidades como las que el Tribunal extrañó en el contexto del convenio del 18 de septiembre de 2003 cuando consideró erradamente, que ha debido cumplirse para su celebración, lo indicado en la ley para los conflictos colectivos de trabajadores.

El Ad quem se ancló en su posición y ni siquiera tuvo en cuenta que el contenido del convenio 154 de la OIT, por posterior, prima sobre las normas que en el Código Sustantivo del Trabajo regulan todo lo relacionado a la negociación colectiva.

[...]

Es cierto que por la vía de los acuerdos entre las partes se pueden introducir aclaraciones a la convención colectiva de trabajo, naturalmente sobre puntos oscuros de la misma, pero en ninguna norma se establece que sea ese el único objetivo que pueden perseguir las partes cuando celebren un acuerdo o convenio posterior a una convención colectiva y como en derecho aplicable a los particulares se entiende permitido todo aquello que no esté prohibido, debe concluirse que las partes pueden acudir a acuerdos posteriores a la convención colectiva con diversos fines, uno de ellos el de aclarar algunos aspectos, pero igualmente para introducir modificaciones que las partes de común acuerdo consideren pertinentes o necesarias, como es lo que ocurre en el presente caso, sin que sea imperativo que lo acordado sea igual a lo anterior, lo cual carecería de sentido, o que sea superior dado que para tal efecto no es imperioso acudir a la vía de la bilateralidad.

Explica que aunque el colegiado no desconoció la esencia de la convención colectiva, la cual tiene como objetivo señalar las condiciones que habrían de regir los contratos de trabajo cobijados por ella, lo cierto era que no reparó sus consecuencias, ni tuvo en cuenta su condición contractual que permite acudir al «postulado jurídico según el cual en derecho las cosas se deshacen tal como se hacen», es decir, que pueda ser modificada, sin que para ello deba primar el aspecto formal sobre el material, tal como lo preceptúa el art. 53 de la CN, máxime cuando en el presente caso «ni siquiera se argumenta que este acuerdo estuviera viciado error, fuerza o dolo, lo que contribuye a su solidificación», ni la falta de legitimación de los representantes del sindicato para suscribir el acuerdo del 18 de septiembre de 2003, en el que también:

[...] se incluyeron muchos beneficios compensatorios para los trabajadores con lo cual se logró un perfecto equilibrio que ha debido ser observado por el Ad quem para formar un criterio

debidamente ilustrado.

El Tribunal, sencillamente, sostuvo que solamente son válidos los acuerdos entre empleadores y trabajadores cuando no modifiquen la convención colectiva de trabajo, pero no vi[ó] que un acuerdo como el antes mencionado representa jurídicamente lo mismo que una convención colectiva de trabajo dado que nace de un acuerdo entre el empleador y el sindicato en representación de sus trabajadores, con proyección a regular las relaciones laborales de los mismos.

Además, es del caso destacarlo, los cambios que se introdujeron con el acuerdo cuestionado, no afectan los derechos de rango legal ni desconocen los mínimos fijados en la ley laboral, que es lo que protege el principio de irrenunciabilidad en llave con el establecimiento del mínimo de derechos y garantías laborales, por lo que no resulta apropiado establecer las limitaciones que el fallo cuestionado introduce en cuanto a la facultad de las partes de reestructurar las condiciones que han de regular los contratos de trabajo de los servidores cubiertos por lo acordado.

Apunta que el juez de apelaciones «olvidó» aplicar «varias normas», lo cual originó que cambiara el sentido de la decisión, tales como los artículos 4 y 5 del Convenio 98 de la OIT, aplicable en el ámbito normativo por mandato del artículo 53 de la CN, las providencias CC C-1234-2005, CC C-466-2008 y CC C-349-2009, el artículo 2 del Convenio 154 de 1981 de la OIT cuyas disposiciones son reiterativas en cuanto a la viabilidad de los acuerdos colectivos, a pesar que no se sometían a la tramitación de un conflicto colectivo, igualmente, las normas subsiguientes, en donde se ratifica:

[...] esa postura de amplitud frente a los acuerdos entre empleadores y trabajadores o sindicatos, señalando que para formalizar los mismos se puede acudir a diferentes mecanismos como claramente se desprende del contenido del artículo 5° de cuyo texto se puede concluir que la posición que asumió el Tribunal es abiertamente contraria a lo que mandan los convenios de la OIT que se tachan por este ataque de infringidos directamente. Es decir, la exigencia contenida en la sentencia que ahora se acusa de violatoria de la ley, según la cual toda modificación de un texto convencional exige la tramitación de un conflicto colectivo, es totalmente contraria a lo que se expresa en los convenios de la OIT cuya aplicación a este caso se reclama por la parte demandada en esta censura.

Expone que el Tribunal introdujo un elemento interpretativo equivocado de lo consignado en el artículo 467 del CST, ya que allí no se consagra la condición de validar el acuerdo extraconvencional cuestionado, pero en cambio, sí se plasma la naturaleza contractual de la convención colectiva «que proviene de un acuerdo de las partes y, como tal, puede igualmente ser modificado por la misma vía», más aún cuando que el artículo 480 ibídem, contempla un mecanismo de negociación voluntaria, en donde simplemente exige el consentimiento recíproco de las «empresa o contrarias a la normalidad económica de la misma», sin ningún tipo de formalismos.

A continuación, dice que:

[...] como se observa en el encabezado del acuerdo de septiembre de 2003, las partes dejaron constancia de su aceptación de ser este acuerdo una "condición para contribuir a lograr la viabilidad financiera de la empresa", aspecto cuyo estudio ha debido afrontar el Tribunal en sus consideraciones. Esta disposición faculta a las partes para ponerse de acuerdo sobre la presencia de esas condiciones especiales, que fue el mecanismo al que se acudió para suscribir el acuerdo

del 18 de septiembre de 2003, y solo en ausencia de ese acuerdo contempla como mecanismo subsidiario, el de acudir al juez para que declare la realidad de esa situación económica especial. Esto supone que por haber mediado el acuerdo de las partes sobre el particular, no era necesario acreditar ante un juez laboral la realidad de tal situación especial.

Significa lo anterior, que también era aplicable en este caso el artículo 480 del C.S.T. en el sentido de hacerle producir efectos, para aceptar judicialmente la legitimidad del acuerdo en cuestión, pero el Tribunal, aunque lo mencionó, no hizo uso del precepto y con eso desvió la esencia de su decisión.

Menciona que el colegiado no abordó el estudio de la excepción de prescripción, que por ello, no tuvo en cuenta que en este caso no se está afectando el «estado de pensionado», situación que ha querido proteger la jurisprudencia laboral, sino «modificando (por razones de mucho peso) las condiciones de causación del mismo derecho extralegal pero sin que este desaparezca del mundo contractual laboral»; que de todas maneras, el actor tiene acceso a la pensión de vejez por su afiliación al ISS, y que lo que se debate no es la condición de pensionado que es «imprescriptible», sino el derecho a demandar el acuerdo del 18 de septiembre de 2003, el cual tampoco le quitó al demandante la posibilidad de adquirir la prestación convencional, pero sí lo sometió a unas reglas diferentes.

Reitera que:

[...] en este proceso no se está cuestionando el potencial estado e pensionado del actor sino su derecho a impugnar la validez de los acuerdos entre el empleador y el sindicato de sus trabajadores y, en concreto, el acuerdo del 18 de septiembre de 2003, por lo que en relación con el mismo, al momento de presentación de la demanda ya habían transcurrido más de tres años lo que significa que en tal momento ya se encontraba prescrito el derecho a impugnar tales acuerdos, lo cual resulta definitorio de lo discutido en este proceso porque la modificación de las condiciones de causación de la pensión extralegal se encuentran en el acuerdo del 18 de septiembre de 2003.

Es claro, por tanto, que al momento de presentarse la demanda con que se inicia este proceso, ya la posibilidad jurídica de impugnación del acuerdo extraconvencional de septiembre de 2003 se había extinguido y, por eso, el Tribunal ha debido acudir a la aplicación de los artículos 488 y 489 del C.S.T. y 151 del C.P.T. y S.S. dándoles un efecto total frente a lo pretendido.

Por último, lista los yerros que a su juicio incurrió el juez plural, tales como:

El Tribunal declaró o prohió la declaratoria de la inaplicabilidad de un convenio en el que el demandante no fue partícipe directo ni único celebrante, con lo cual afectó los derechos o los intereses de todos los demás cobijados por el acuerdo del 18 de septiembre de 2003.

El Tribunal desconoció la facultad de representación de los sindicatos sobre sus afiliados y pasó por encima de la titularidad del sindicato como parte del acuerdo en cuestión.

El Tribunal no tuvo en cuenta que al declarar la inaplicabilidad del acuerdo ha debido disponer el retorno de las cosas a su punto de origen con la consecuente obligación del demandante, y de todos los cobijados por el acuerdo, de devolver los beneficios que hubieran recibido.

El Tribunal restringió al caso del demandante los efectos de un convenio o acuerdo dirigido a una multitud de beneficiarios del mismo, como si fuera posible tal fraccionamiento de las

condiciones jurídicas de un acuerdo.

El Tribunal no tuvo en cuenta que la titularidad del derecho para demandar en lo concerniente con el acuerdo en comento, se encuentra exclusivamente en cabeza del sindicato SINTRAELECOL por ser quien fungió como parte en el contrato.

El Tribunal desconoció la voluntad de los integrantes del sindicato, prioritaria sobre la del solo demandante, expresada en las autorizaciones que expidieron para la suscripción del acuerdo y en la aprobación que manifestaron respecto del texto del mismo.

VII. CONSIDERACIONES

El Tribunal para revocar la decisión de primer grado, tuvo en cuenta los artículos 79, 469, 478 y 480 del CST, **las convenciones colectivas de los años 1976 -1978, 1978 a 1979, el acuerdo extralegal del 18 de septiembre de 2003 y la sentencia CSJ SL, 11 feb. 2015, rad. 49370, con los cuales concluyó, que aunque el ejercicio del derecho a la negociación permitía que entre los trabajadores sindicalizados o no y sus empleadores, celebren convenios extralegales, estos solo eran viables «a efectos de aclarar algunos puntos de una convención o mejorar las prerrogativas en ella consignadas, pero de manera alguna es procedente la merma de los derechos confiscados producto de un conflicto colectivo».**

La censura le atribuye al juez colegiado, haber infringido los artículos 467, 480, 488 y 489 del CST, 53 de la CN y los convenios suscritos por la OIT, en tanto declaró la ineficacia del artículo 51 del Acuerdo del 18 de septiembre de 2003, suscrito entre ELECTROCOSTA S.A. ESP y su sindicato, con el argumento, en que se «pueden acudir a acuerdos posteriores a la convención colectiva con diversos fines», como el de introducir modificaciones, que las partes de común acuerdo consideren pertinentes.

Dada la senda de acusación y conforme a lo establecido por el colegiado, se encuentra por fuera de controversia que: i) Juan Manuel Orozco Cañate, nació el 11 de julio de 1957 (f.º228); ii) que **se encuentra vinculado a la sociedad accionada desde el 1 de agosto de 1988 (f.º234)**; y, iii) que **es beneficiario de las convenciones colectivas (f.º227)**.

Debe decirse, que esta Corporación, en la sentencia CSJ SL12575-2017, al dirimir un asunto de similar contorno, adoctrino que se debía distinguir los acuerdos extralegales que perseguían esclarecer pasajes confusos u oscuros, de los que buscaban alterar los parámetros definidos en un instrumento colectivo; que los últimos, solo tendrían plena validez, en caso de que tuviera la finalidad de mejorar las condiciones pactadas, pues ello nada se oponía a que los trabajadores celebren acuerdos con los empleadores; que por el contrario, si a lo que se aspiraba era disminuir las prerrogativas pactadas, no estarían llamados a producir efectos, en tanto la única posibilidad de que esto suceda, es a través de la denuncia de la convención colectiva de trabajo, si se presentan los supuestos para ello, o mediante la revisión de que trata el artículo 480 del CST, esto es, cuando sobrevengan «imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica» que impacten algunas de las cláusulas allí contenidas.

En efecto, en la aludida providencia se dijo que:

[...] como se explicó en la sentencia CSJ SL2105-2015 ya citada, existe distinción entre los acuerdos extra convencionales que tienen carácter aclaratorio y los modificatorios, pues los primeros son aquellos que buscan esclarecer asuntos confusos y deficientes de lo que se pactó a través de un instrumento colectivo; mientras que los segundos, cambian aspectos que ya han sido

previamente definidos en aquel o a introducir unos diferentes a los ya acordados.

También se adoctrinó entonces (CSJ SL2105-2015), que los acuerdos modificatorios únicamente son válidos en la medida que mejoren las condiciones pactadas en la convención, en tanto nada impide que los trabajadores o sus representantes, en caso de ser sindicalizados, pacten con sus empleadores prerrogativas superiores a las legal o convencionalmente establecidas.

En tal sentido, se pronunció la Sala en sentencia CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32347 reiterada en la atrás reseñada y, entre otras, en la CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 39744 cuyo análisis jurisprudencial dio plena validez a un acuerdo extra convencional en el que se acordó un beneficio adicional para los trabajadores referente a la estabilidad.

Dijo en esa oportunidad la Corporación:

Nada se opone a que en el Derecho del Trabajo los trabajadores, bien sea por sí mismos o representados por la organización sindical a la cual pertenecen, **celebren acuerdos con los empleadores tendientes a regular diversas situaciones laborales y menos aún, tampoco puede haber oposición o ilicitud en cuanto con ellos se superen los mínimos derechos legales o inclusive convencionales.** Si el simple acto unilateral de un empleador puede crear derechos para los trabajadores en tanto superen los mínimos legalmente establecidos, con mucha mayor razón ello puede aplicarse a los convenios directos que celebren con sus servidores.

Un acuerdo, como el que ahora ocupa la atención de la Sala, se convierte en ley para los contratantes sin desconocer el clásico principio que lo informa y según el cual debe ejecutarse de buena fe. Así se desprende claramente de los artículos 1602 y 1603 del Código Civil, que entre otros regulan el efecto de las obligaciones válidamente celebradas y de cuyas fuentes o nacimientos, señaladas en el artículo 1494 ibídem, vale la pena destacar el concurso real de voluntades de dos o más personas o el hecho voluntario de la persona que se obliga. (Resaltado fuera del texto).

Se tiene entonces que tales arreglos producen efectos para las partes, siempre que sean para aclarar y/o mejorar las condiciones que ya han sido pactadas, e incluso, no necesitan ninguna solemnidad y no requieren -como se afirmó a espacio- de depósito en los términos del artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, para gozar de plena validez.

En ese horizonte, si bien el cargo es fundado en la medida que el Tribunal incurrió en el segundo yerro fáctico que se le imputa en el primer cargo, al exigirle al acuerdo las características propias de una convención colectiva sin ser de tal naturaleza, lo cierto es que este no tiene vocación de prosperidad, por cuanto en sede de instancia se arribaría a la misma conclusión del juez de apelaciones, aunque por una razón diferente, tal como se expone a continuación.

En el sub examine, se encuentra acreditado que en la fecha de suscripción del acuerdo extra convencional en cuestión, se encontraba vigente la convención colectiva 1976-1978, que en su cláusula 5, contempló:

La EMPRESA jubilará a todos los trabajadores o trabajadoras que cumplan o hayan cumplido Veinte (20) años de servicio continuos o discontinuos al servicio de LA EMPRESA y Cincuenta (50) años de edad, con una pensión vitalicia equivalente al ciento por ciento del salario promedio devengado por el trabajador en el último año de servicio en LA EMPRESA.

Ahora bien, el pluricitado pacto suscrito por Electricaribe y el Sindicato de Electricidad de

Colombia – Sintraelec (f. ° 628 a 666), luego de referir que el mismo «contribuye a seguir desarrollando el modelo de relaciones laborales y representa un avance en el interés de las partes para el establecimiento de un régimen convencional único de las distintas convenciones vigentes en la Electrificadora de la Costa S.A. E.S.P.», en lo concerniente al reajuste anual de pensiones expresó:

A partir del 1 de enero de 2004, la empresa pensionara (sic) a sus trabajadores en las condiciones establecidas en las convenciones colectivas de trabajo de cada distrito, teniendo en cuenta las siguientes modificaciones:

1. Aumento en años de servicio.

La fecha en que se cumplirían los requisitos para acceder a la pensión se incrementa respecto de la prevista en los regímenes convencionales actuales existentes en los Distritos en la siguiente forma.

BOLIVAR

Fecha en que se cumplirán los requisitos	Incremento en Años de Servicio	
01/Ene./2004	31/Dic./2004	1
01/Ene./2005	31/Dic./2005	2
01/Ene./2006	31/Dic./2006	3
01/Ene./2007	31/Dic./2007	3
01/Ene./2008	31/Dic./2008	3
01/Ene./2009	31/Dic./2009	3
01/Ene./2010	31/Dic./2010	3
01/Ene./2011	31/Dic./2011	3
01/Ene./2012	31/Dic./2012	3
01/Ene./2013	31/Dic./2013	3
01/Ene./2014	En adelante	4

(...)

2. Salario Base para liquidación de la pensión.

El salario base de liquidación para la pensión será el último salario básico devengado por el trabajador, adicionado con el promedio devengado en el último año de servicio por concepto de recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo, horas extras, liquidados conforme lo establezca el código sustantivo del trabajo, y el 75% del promedio de lo devengado en el último año de servicios por factores extralegales.

De lo anterior, resulta claro que ese documento o acuerdo extra convencional no se propuso hacer más inteligible la convención colectiva para entonces vigente ni mejorar las condiciones de los trabajadores, sino que su propósito fue el de transformarla en el sentido de aumentar el tiempo de servicios establecido para causar la prestación.

En ese orden, la modificación convencional que se pretendió introducir a través del referido

acuerdo extra convencional, resulta inadmisiblemente jurídicamente por ese medio, pues dicha convención ya había sido suscrita por las partes y debidamente depositada ante el Ministerio del Trabajo, tal y como lo ordena el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicho de otra manera, cumplidas las formalidades de la negociación colectiva y de su depósito ante la autoridad competente, se hizo realidad convirtiéndola en ley para las partes, irreversible desde el punto de vista jurídico y de imperativo cumplimiento mientras no fuera anulada; en consecuencia, la única posibilidad viable para que se aumentaran los requisitos establecidos para causar la prestación, era, precisamente, a través de su denuncia o, si se presentaba el supuesto, mediante la revisión de que trata el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

De ahí, que ningún punto que hubiese sido regulado por la Convención Colectiva de Trabajo podía modificarse a través de un documento, salvo, se itera, si el mismo tiene por finalidad incrementar los beneficios ya establecidos en aquella.

Dicha postura, se acompasa con lo expuesto por esta Sala en sentencia CSJ SL2105-2015, proferida en un asunto de similares características, en el que una de las partes era la misma entidad aquí demandada.

Por las razones expuestas, aun cuando el Tribunal hubiera observado los documentos donde los afiliados al sindicato autorizaron a sus representantes para celebrar el acuerdo tanta veces mencionado y la resolución que negó la prestación e informó a la demandante sobre la modificación de los requisitos necesarios para adquirir la pensión de jubilación convencional, lo cierto es que el acuerdo reseñado no produciría efectos, toda vez que pretendió modificar la convención colectiva haciéndola más gravosa para sus beneficiarios, tal como quedó en evidencia.

Respecto del segundo cargo, no es cierto que la sentencia CSJ SL 6564, 20 jun. 1994, citada por el Tribunal para dar soporte a su decisión, se refiera un evento diferente al discutido, puesto que si bien esa providencia establece las facultades de los negociadores para poner fin a los conflictos colectivos -como afirma la recurrente-, también lo es que precisa la posibilidad o no de modificar la convención a través de un acta aclaratoria posterior al depósito, por lo que no se equivocó el fallador de segunda instancia al emplearla para resolver el problema jurídico que se le planteó.

2. Revisión de la convención colectiva de trabajo

En cuanto al argumento de la demandada relativo a que el Tribunal le dio al acuerdo la connotación de «modificación gravosa» y no consideró que lo que se presentó fue la revisión de la convención colectiva, prevista en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, basta señalar que el ad quem no se ocupó de estudiar tal aspecto porque ese asunto no fue materia del recurso de apelación, ante lo cual vale recordar que tal como lo ha adocinado esta Corporación, la controversia en sede de casación debe estar en consonancia con la planteada en la alzada.

De ahí que, en principio, la posibilidad de impugnar en sede extraordinaria la sentencia de segunda instancia se limita a los aspectos dirimidos por el ad quem, dado que las decisiones desfavorables, en lo que no fueron objeto de impugnación, quedan en firme y no pueden ser acusadas en casación por quien incumplió su labor de controvertirlas en la oportunidad procesal correspondiente.

Con todo, es preciso advertir que la finalidad y motivación del Acuerdo de 18 de septiembre de

2003 (f.º 22 a 64 del Cuaderno No. 1), en realidad tenía como propósito esencial la «unificación convencional»; así, deriva de su tenor literal, según el cual:

La empresa ha tenido en cuenta que el día 4 de agosto de 1998, mediante (...) escrituras públicas (...) se perfeccionó la transferencia de activos de las Electrificadoras Bolívar, Magangué, Córdoba y Sucre, y los convenios de sustitución patronal nexos a los mismos, manteniendo cada una de ellas sus propios regímenes convencionales, vigentes en los Distritos que hoy están agrupados en una sola Empresa (...), lo que implica especial dificultad para alcanzar en el futuro un régimen convencional único.

Este nuevo Acuerdo entre el Sindicato de Trabajadores de Electrocosta de Trabajadores de la Electricidad de Colombia (Sintraelecol) y la Electrificadora de la Costa Atlántica S.A. E.S.P.(ELECTROCOSTA) es el resultado del esfuerzo conjunto de las partes para un nuevo avance al propósito de unificación convencional, en lo que se refiere a condiciones laborales sin perjuicio de los regímenes convencionales existentes en cada Distrito en la forma en que quedan incorporados en los anexos del mismo.

(...)

Este Acuerdo contribuye a seguir desarrollando el modelo de relaciones y representa el avance en el interés de las partes para el establecimiento de un régimen convencional único de las distintas convenciones vigentes en la Electrificadora (...).

En este contexto, las partes reconocieron igualmente, que se hizo necesario concluir el presente Acuerdo como condición para contribuir a lograr la viabilidad financiera de la Empresa.

En tal virtud, es claro que el mencionado acuerdo no se dirigía a solucionar una imprevisible y grave alteración de la normalidad económica, circunstancia fáctica que exige el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, para que se verifique la viabilidad de la revisión de una convención colectiva.

Por el contrario, los términos del acuerdo transcrito evidencian que para la demandada, desde mucho antes de la firma del acuerdo extra convencional, más concretamente, desde cuando decidió adquirir los activos de las electrificadoras que sustituyó, era perfectamente previsible la existencia de múltiples convenios convencionales, al punto que fue ello lo que condujo a implementar el camino hacia su unificación, con otro fin sucedáneo: propender por la viabilidad financiera de la empresa y precaver eventuales y futuras dificultades económicas.

Es por ello, que en el sub judice no es posible afirmar que, en lugar de una modificación de la convención colectiva, a través del Acuerdo de 18 de septiembre de 2003, lo que se presentó fue su revisión, pues se itera, no se estructuraron los requisitos exigidos en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese orden, se colige que las conclusiones del juez de apelaciones, fueron acordes con el criterio jurisprudencial emanado por esta Sala de Casación Laboral, como se ilustró en líneas anteriores y, entre otras, en las providencias CSJ SL1178-2018 y CSJ SL4455-2018, en donde definieron asuntos similares a los aquí planteados.

Finalmente, en lo relacionado a que el demandante no abordó el tema, según el cual al momento en que se presentó la demanda inicial «ya la posibilidad jurídica de impugnación del acuerdo extraconvencional de septiembre de 2003 se había extinguido y, por eso, el Tribunal ha debido

acudir a la aplicación de los artículos 488 y 489 del C.S.T. y 151 del C.P.T. y S.S. dándoles un efecto total frente a lo pretendido, se estima pertinente recordar que esta Corte, entre otras, en la sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 37101, adoctrinó que la acción para obtener la declaración de existencia o inexistencia de los hechos en que se fundamentan las pretensiones judicialmente requeridas, así como los estados jurídicos no es susceptible de prescribir, por lo que podrá ejercerse y solicitarse en cualquier tiempo, como es el caso de la invalidez o ineficacia de un acto jurídico; toda vez que lo que sí se extingue son los derechos que no se reclaman dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad, de conformidad con lo consagrado en los artículos 488, 489 del CST y 151 del CPTSS.

Ahora bien, al revisar la providencia cuestionada, encuentra esta Sala que efectivamente el ad quem no hizo pronunciamiento alguno sobre la prescripción, pues para resolver el grado jurisdiccional de consulta, centró el problema jurídico a establecer, si era procedente **la declaratoria de ineficacia e inaplicabilidad del acuerdo celebrado el 18 de septiembre de 2003 entre la demandada y el Sindicato SINTRAELECOL y, de ser viable, verificar si el actor tenía derecho a que se le reliquidara la pensión de jubilación convencional.**

No obstante, la convocada al juicio, que entonces resultó afectada con la decisión condenatoria, guardó silencio ante tal omisión del Tribunal, con lo cual dio lugar a la preclusión de la oportunidad procesal que tenía a su alcance para obtener tal pronunciamiento.

En efecto, conforme a lo previsto por el artículo 311 del CPC hoy 287 del CGP, en concordancia con el artículo 145 del CPTSS, podía la electrificadora accionada solicitar, dentro del término de ejecutoria, la adición de la sentencia a fin de que se resolviera dicho medio exceptivo que propuso al contestar la demanda y, como así no lo hizo, no se encuentra legitimada para pretender enmendar esa omisión en este trámite extraordinario (CSJ SL2949-2015).

Por lo expuesto, la sentencia continúa con la doble presunción de acierto y legalidad de la que viene revestida y, por consiguiente, no prospera el cargo formulado. Sin costas en el recurso de casación, dado que no hubo réplica.

VIII. 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 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 19 de julio de 2016, en el proceso promovido por **JULIÁN MANUEL OROZCO CAÑATE** contra la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. ESP., ELECTRICARIBE S.A. ESP.**

Sin costas, como se dijo en la parte motiva.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Compilación Jurídica MINTIC

n.d.

Última actualización: 30 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.728 - 15 de abril de 2024)



MINTIC