

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

Magistrado ponente

SL526-2018

Radicación n.º 63158

Acta 05

Bogotá, D. C., catorce (14) de febrero de dos mil dieciocho (2018).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por MIGUEL TRUJILLO REYES contra la sentencia dictada el 16 de abril de 2013 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en el proceso que promovió contra el FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA.

#### ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Doce Laboral del Circuito de esta ciudad, el hoy recurrente persiguió que una vez se declarara que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo vigente en la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero para el bienio 1998-1999, el Fondo demandado fuera condenado a reconocerle y pagarle la pensión de jubilación convencional allí prevista, indexada en su base de liquidación, a partir del 3 de octubre de 2010, cuando cumplió los 55 años de edad, junto con sus aumentos legales, mesadas adicionales e intereses moratorios “de que trata la ley 100 de 1993”.

Fundó las anteriores pretensiones, en suma, en que prestó sus servicios personales mediante contrato individual de trabajo a la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero desde el 5 de octubre de 1976 hasta el 30 de enero de 1977 --por 86 días-- y del 1 de febrero de 1977 hasta el

27 de junio de 1999 --por 22 años y 146 días--, cuando ésta fue suprimida y liquidada; y en que fue beneficiario de la convención colectiva de trabajo vigente en esa empresa para el bienio 1998-1999, por lo que tiene derecho a la pensión reclamada.

Aun cuando la demandada aceptó la ocurrencia de la prestación de servicios del demandante, el cumplimiento de la edad alegada, su retiro por supresión y liquidación de la entidad, y su calidad de beneficiario de la convención colectiva vigente en la empresa, así como la existencia de la disposición pensional convencional discutida, se opuso a las pretensiones de aquél con el argumento de que “a partir del 25 de julio de 2005 fecha en que empezó a regir el Acto Legislativo No 01 de 2005, Parágrafo Transitorio 3º, las cláusulas que habían establecido beneficios pensionales perdieron vigencia”, de modo que, para el 31 de julio de 2010, como lo indicó el mencionado Acto Legislativo, el actor solo contaba con una mera expectativa y no con un derecho adquirido a la reclamada pensión. Propuso las excepciones de falta de legitimación pasiva, subrogación total, inexistencia de la obligación, falta de causa, pago, prescripción, no configuración del derecho y las llamadas 'genéricas'.

#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Por fallo de 24 de agosto de 2012, el Juzgado condenó al Fondo demandado a pagar al actor la pensión convencional pretendida en cuantía inicial de \$1'680.141,49, a partir del 3 de octubre de 2010, con sus reajustes legales. Fijó como valor del retroactivo pensional la suma de \$48'042.117,53 e impuso el pago de las costas al demandado.

#### SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La alzada se surtió por apelación del Fondo demandado y terminó con la sentencia atacada en casación, mediante la cual el Tribunal de Bogotá revocó la de su inferior para, en su lugar, absolver al apelante de todas las pretensiones del demandante, sin lugar a condena en costas.

En esencia, una vez dio por probados los hechos aducidos por el actor sobre el tiempo de servicios a la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero (folios 5 a 6, 97 a 98 y 110 a 119, la forma de su desvinculación y su edad (folios 3 y 4), precisó que la tarea que le convocaba era la de establecer si la pensión a la que podría tener derecho perdió su vigencia por efectos del Acto Legislativo 01 de 2005.

A ese respecto, luego de transcribir la disposición convencional del artículo 41 en discusión, y recabar sobre las exigencias allí previstas para el acceso a la pensión de jubilación, así como sobre los datos probatorios de tiempos de servicio y edad del actor, asentó que del artículo 1º, Parágrafo transitorio 3º, del Acto Legislativo 01 de 2005 que copió, se colegía que “la reforma constitucional garantizó los derechos pensionales convenidos de manera extralegal entre empleadores y trabajadores, válidamente celebrados, pero, aclaró que tendrían vigencia hasta el 31 de julio de 2010”, por lo que, “con posterioridad a esa data, no se podían reconocer las pensiones en él contenidas, salvo para los trabajadores que habiendo cumplido la totalidad de los requisitos previamente, solo les faltara su otorgamiento”, citando como apoyó a su reflexión la sentencia de la Corte de 3 de abril de 2008, radicado 29907.

Descendió al caso en estudio para concluir que “el actor no alcanzó a consolidar el derecho a la prestación jubilatoria que reclama, dado que, si bien antes del 31 de julio de 2010 contaba con el tiempo de servicios exigido, el requisito de la edad solo lo superó el 03 de octubre de 2010, data para la cual, por mandato constitucional, había perdido aliento jurídico el ordenamiento extralegal colectivo que contenía la pensión anhelada”. Transcribió algunos apartes de la

sentencia de la Corte de 8 de marzo de 1955, Diario Jurídico 173, pág. 179, para sostener que mientras el derecho no tenga la connotación de adquirido puede ser afectado por los cambios legislativos o constitucionales, como entendió aquí ocurrió.

## RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el actor, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

### ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

En la demanda de casación, que no fue replicada (folio 42), el recurrente pide a la Corte que case la sentencia del Tribunal para que, en sede de instancia, confirme la del juzgado que le reconoció el derecho pensional reclamado.

Para tal propósito le formula dos cargos que se estudiarán conjuntamente, por perseguir el mismo objeto y valerse de argumentos complementarios para la decisión que se ha de adoptar por la Corte.

### PRIMER CARGO

Acusa la sentencia de aplicar indebidamente, por la vía indirecta de violación de la ley, los artículos 467, 471 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, y violación que dice condujo a la “infracción” de los artículos 48 y 53 de la Constitución Política; y 1494, 1530, 1531, 1536, 1538, 1540, 1541 y 1542 del Código Civil.

Como errores de hecho enlista 10 numerales que pueden resumirse en que el juzgador no dio por probado, estándolo, que para acceder a la pensión de jubilación prevista en el artículo 41 de la convención colectiva de trabajo vigente en la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero para el bienio 1998-1999, solo se requería haber sido retirado por la empresa sin tener cumplidos los 55 años de edad y contar con 20 años de servicio, pues el disfrute de la prestación pensional se daría a los 55 años de edad; no dar por probado, estándolo, que el requisito de los 55 años de edad lo era para la exigibilidad del derecho pero no para su causación; no dar por probado, estándolo, que para la vigencia de Acto Legislativo 01 de 2005 ya contaba con el derecho pensional, pues cumplía sus exigencias; y no dar por probado, estándolo, que estaba amparado por el régimen de transición del artículo 36 de la Ley 100 de 1993, dado que contaba con más de 15 años de servicio para su vigencia.

Indica como medio de prueba erróneamente apreciado la convención colectiva de trabajo obrante a folios 14 a 52 del expediente; y afirma que el artículo 41 de la misma, en su Parágrafo 1º, fue interpretado equivocadamente por el juzgador, pues de allí lo que se desprende es que “el derecho convencional para los trabajadores que fueron retirados de la entonces Caja Agraria, se configura por haber sido retirado del servicio sin haber cumplido la edad de cincuenta y cinco (55) años si es hombre y cincuenta (50) años si es mujer, y que hayan cumplido veinte (20) años de servicio a la Caja Agraria”, pues la edad “es únicamente una condición positiva para la exigibilidad de esa prestación más (sic) en modo alguno de su configuración”. En apoyo de su aserto alude a las sentencias de la Corte de 24 de octubre de 1990, radicación 10548; 23 de junio de 1999, radicación 11732; 24 de enero de 2002, radicación 17265; y 14 de agosto de 2002, radicación 16784.

### SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia de aplicar indebidamente, pero en este caso por la vía directa, el párrafo 3° del artículo 1° del Acto Legislativo 01 de 2005, “como consecuencia de la falta de aplicación” de los artículos 467, 468, 469, 470 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo; 1603 del Código Civil; 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; 9 del Decreto 2721 de 2008; 11 de la Ley 100 de 1993; 7.e del Decreto 1848 de 1969; 10 del Decreto 1064 de 1999; 1, 13, 25, 53, 55, 58 y 336 de la Constitución Política; y 60 y 61 del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

La demostración del cargo la hace consistir el recurrente, en síntesis, en la aseveración de que los derechos adquiridos fueron ampliamente protegidos por el Acto Legislativo 01 de 2005 en varios de sus apartes, lo cual fluye del mismo párrafo 3° del artículo 1°, que el Tribunal aplicó indebidamente a su caso, dado que allí también se previó “que deben respetarse los beneficios o prerrogativas extralegales de tipo pensional, siempre y cuando las cláusulas que los consagren en una convención por pacto colectivo, laudo arbitral o acuerdo, hayan sido válidamente convenidas antes de la vigencia del Acto Legislativo y además estén en pleno vigor al momento de reconocerlas, así posteriormente desaparezcán, por no poderse renovar más allá del 31 de julio de 2010, según lo dispone la mencionada reforma a la Carta”.

Cita el recurrente en favor de su tesis entre otras muchas las sentencias de la Corte de 24 de abril de 2012, radicación 38797; 8 de noviembre de 1999, radicación 12915; 28 de marzo de 2000, radicación 13338; 16 de junio de 2010, radicación 37391; y 3 de abril de 2008, radicación 29907, para concluir en que él “adquirió el derecho pensional convencional, mucho antes de la vigencia del Acto Legislativo 001 de 2005, puesto que la convención colectiva de trabajo 1998-1999 que lo cobija fue suscrita el 15 de abril de 1998 (...) [y] para la fecha 27 de junio de 1999 en que fue despedido por la Caja Agraria sin cumplir la edad de 55 años y con 20 años de servicio a dicha entidad, consolidó el derecho a la pensión de jubilación convencional, quedando pendiente de cumplir la edad para entrar a disfrutar del derecho”.

## CONSIDERACIONES

Aunque en la demanda de casación se formulan dos ataques, lo cierto es que éstos son dables de conjuntar para su decisión, por tener claro la Corte que lo que implican internamente y no obstante enderezarse por vía distintas de violación de la ley es una sola cosa: elucidar si la pensión convencional prevista en el artículo 41, Parágrafo 1°, de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero y la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero el 15 de abril de 1998, para la vigencia del 1° de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999 (folios 15 a 46 del expediente), que fuere depositada el 17 de abril siguiente ante la oficina correspondiente --División Trabajo-- del Ministerio de Trabajo y Seguridad social según sello obrante a folio 46 vto., no aplica al actor por haber cumplido la edad allí establecida --de 55 años-- el 3 de octubre de 2010, esto es, después de la fecha indicada por el Parágrafo Transitorio 3° del artículo 1 del Acto Legislativo 01 de 2005, que adicionó el artículo 48 de la Constitución Política, como definitiva para la pérdida de vigencia de las reglas de carácter pensional que regían a la fecha de la vigencia de ese Acto Legislativo, contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdo válidamente celebrados, es decir, después del 31 de julio de 2010.

Para resolver el mentado interrogante debe partir la Corte de precisar que no son materia de reparo por las partes del conflicto en el recurso extraordinario, como no lo fue en las instancias: 1) que el actor prestó sus servicios mediante contratos de trabajo a la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero entre el 5 de octubre de 1976 y el 30 de enero de 1977 y entre el 1° de febrero

de 1977 y el 27 de junio de 1999, para un tiempo total de servicios más que superior a los veinte (20 años; 2) que el actor fue desvinculado del servicio por supresión y liquidación administrativa de dicha empresa; 3) que el actor era beneficiario de la convención colectiva de trabajo vigente en la empresa para el bienio 1998-1999; 4) que el Fondo demandado, en atención a lo dispuesto por el Decreto 2721 de 2008 (respuesta al hecho 9, folio 77), reconocerá las pensiones que estaban a cargo de la Caja Agraria; y 5) que el actor nació el 3 de octubre de 1955 (folio 4), por lo que cumplió los 55 años de edad el mismo día y mes de 2010.

Igualmente, destacar que no es materia de discusión que el artículo 41 de la citada convención colectiva de trabajo previó la pensión de jubilación en los términos que se transcriben a continuación --y en su totalidad--, para mayor comprensión:

“ARTÍCULO 41o. PENSIÓN DE JUBILACIÓN. REQUISITOS. “A partir del dieciséis de enero de 1992, los trabajadores de la Caja Agraria, cuando cumplan veinte (20) años de servicio a la Caja, continuos o discontinuos, y lleguen a la edad de cincuenta (50) años las mujeres y cincuenta y cinco (55) años los varones, tendrán derecho a que la Caja les pague una pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados durante el último año de servicios.

“Con todo, quienes el dieciséis (16) de marzo de 1992 tuvieren dieciocho (18) o más años de servicio a la Caja, continuos o discontinuos, tendrán derecho a la pensión cuando cumplan cuarenta y siete (47) años de edad y veinte (20) años de servicio. Quienes hayan cumplido los requisitos anteriores para el ejercicio o disfrute de la pensión de jubilación deberán solicitar el reconocimiento de la respectiva prestación dentro de un término no superior a un (1) año contado a partir de la fecha de la firma de la presente Convención. Para quienes no hayan adquirido este derecho y cumplan los requisitos de edad y tiempo de servicio, igualmente deberán solicitar el reconocimiento de la respectiva prestación dentro de un término no superior a un (1) año contado a partir de la fecha en que cumplan los requisitos.

“Si el trabajador no hace la expresa solicitud aquí prevista dentro de los términos señalados la pensión se regirá de la siguiente manera:

“a) Para las personas con cuarenta y siete (47) años de edad y veinte (20) años de servicio su pensión se regirá por las normas convencionales, es decir, a la edad de cincuenta (50) años las mujeres y cincuenta y cinco (55) años los varones.

“b) Para los que se rijan por el régimen convencional, veinte (20) años de servicio, y cincuenta (50) años de edad las mujeres y cincuenta y cinco (55) años de edad los varones, su pensión se regirá por las normas legales vigentes.

“El pago de las pensiones de jubilación de carácter convencional que la Caja haya reconocido o reconozca en el futuro, continuará haciéndose directamente por la entidad al Beneficiario.

“Así mismo, la Caja se compromete a reconocer a los pensionados, de acuerdo con la Ley 4ª de 1966, los beneficios establecidos en dicha ley.

“PARÁGRAFO 1o. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad de 55 años si es hombre y de 50 si es mujer, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad siempre que haya cumplido el requisito de veinte (20) años de servicios a la Institución.

“PARÁGRAFO 2o. El trabajador que el dieciséis (16) de marzo de 1992 haya cumplido 18 años

o más de servicios continuos o discontinuos, que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad de los 47 años, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de veinte (20) años de servicios a la Institución.

“PARÁGRAFO 3o. La pensión se liquidará así:

“Primer Factor Fijo. Ultimo sueldo básico mensual más primas de antigüedad y o técnica si las estuviere devengando.

“Segundo Factor. Valores Variables. Salario en especie, auxilio de transporte, incentivo de localización, gastos de representación si los hubiere, primas semestrales, primas habituales o permanentes, horas extras, dominicales o feriados trabajados, viáticos devengados durante ciento ochenta (180) días o más y el valor de la sobreremuneración en el caso de que desempeñe cargos superiores provisionalmente, devengados durante el último año.

“Los valores anteriores se suman y dividen por doce (12), con lo cual se obtiene el segundo factor. De la suma de estos dos factores se tomará el 75% establecido”. (subrayas fuera del texto).

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

“**Artículo 1°.** Se adicionan los siguientes incisos y párrafos al artículo **48** de la Constitución Política:

"(...)

"**Parágrafo transitorio 3°.** Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. En los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010". (subrayas fuera del texto).

Pues bien, preliminarmente habrá que decir para resolver la controversia propuesta en el recurso es que para la Sala fluye indubitable que la redacción del artículo 41 convencional en estudio, particularmente en su Parágrafo 1°, desde su vista gramatical, sistemática y teleológica o finalística no tiene más que una lectura: 1) que se aplica a ex trabajadores de la disuelta y liquidada Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, esto es, a quienes a partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo de marras perdieron la condición de trabajadores activos; 2) que para la estructuración del derecho pensional se exige haberse prestado cuando menos veinte (20) años de servicio a la citada empresa; y 3) que el disfrute o goce de la prestación se producirse cuando se arriba por el ex trabajador a la edad de cincuenta (50) años, si se es mujer, y de cincuenta (55) años, si se es hombre.

Esto último habrá de resaltarse por constituir el meollo del asunto, ya que en criterio de la Corte, y tal cual lo alega el recurrente, la edad pensional no se acordó en la aludida disposición como una exigencia concurrente con la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, como un requisito para la estructuración del derecho sino apenas como una condición para su exigibilidad,

goce o disfrute.

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

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

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

Ante tal situación lo que fuerza concluir es que los requisitos de la pensión así prevista se reducen a dos: la prestación de servicios durante un determinado tiempo, para este caso 20 años, y la desvinculación del trabajador por cuenta propia o por causa imputable a la empresa; y la edad indicada en la norma deviene en una condición personal o individual que lo que permite es la exigibilidad del derecho pensional.

Es totalmente entendible la anterior afirmación si se observa que el cumplimiento de la edad pensional en estos casos resulta totalmente indiferente a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, dado que para el momento en que el ex trabajador cumple la edad establecida en la norma pensional convencional se requerirá que la relación laboral haya perdido su vigencia.

Nótese a ese respecto que la disposición convencional parte del presupuesto de que el trabajador ya ha cumplido la materialidad laboral que le da causa a la prestación pensional: el tiempo de servicios, pero considera la circunstancia que impide al trabajador acceder a la pensión conforme a la regla general, la del cumplimiento de la edad pensional en vigencia de la relación laboral, por tanto, toma tal circunstancia como condición necesaria para el reconocimiento del derecho, esto es, que ya no exista vinculación laboral, o por causa imputable a la empresa o por iniciativa del propio trabajador, para de allí señalar que el acceso a la prestación se producirá cuando cumpla la edad de cincuenta (50) años, si es mujer, o cincuenta y cinco (55) si es hombre, lo que

es tanto como decir que con el cumplimiento de las dos condiciones iniciales se tendrá el derecho, pero su goce o disfrute solo se producirá al cumplimiento de la última, la anotada edad.

Así, la edad considerada en la estipulación convencional fluye indiferente a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, por exigir ésta que tal ocurrencia se produzca cuando el ex trabajador ya no se encuentra amparado directamente por ella, resultando que, de una parte, éste hubiere perdido la condición de trabajador de la empresa; y de otra, que sea en un todo posible que ni siquiera la disposición convencional para ese nuevo momento mantenga vigencia en el marco de las relaciones contractuales de la misma empresa. De ese modo, en forma alguna puede concluirse que la dicha edad sea requisito de estructuración del derecho, sino apenas de su exigibilidad, de su goce o disfrute.

Entonces, siendo que los supuestos de hecho del derecho pensional aquí estudiado están limitados a la desvinculación del trabajador y la prestación del tiempo mínimo de servicio, pues la fecha del cumplimiento de la edad allí prevista es ajena a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, las únicas exigencias que lo estructuran o definen, que entiende la Corte deben producirse en el término de vigencia de ésta son las ya indicadas: desvinculación voluntaria o forzosa del servicio y tiempo del mismo. En tanto, la fecha del cumplimiento de la edad es de orden individual o particular, sin incidencia alguna en razón de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, pues únicamente está atada a la situación particular del ex trabajador.

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

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

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



servicio de la entidad, últimos para los cuales la edad dejó de ser un requisito de estructuración del derecho pensional.

Ahora bien, la concepción del derecho pensional de jubilación en términos como los analizados no resulta ara cada extraña a la normatividad del trabajo, menos a la legal, pues, a guisa de mero ejemplo, el artículo 8° de la Ley 171 de 1961, se memora, estableció la pensión proporcional de jubilación por despido sin justa causa y aún por retiro voluntario, prestación respecto de la cual la jurisprudencia es pacífica en la consideración de que la edad no es más que un requisito de su exigibilidad, bastando para su estructuración un tiempo de servicios mínimo y la desvinculación forzosa o libre del trabajador.

Así contempló la invocada disposición la referida pensión proporcional de jubilación:

“**Artículo 8o.** El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de una empresa de capital no inferior a ochocientos mil pesos (\$800.000.00), después de haber laborado para la misma o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que la empresa lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión principiará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión pero solo cuando cumpla sesenta (60) años de edad.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

En todos los demás aspectos de la pensión aquí prevista se regirá por las normas legales de la pensión vitalicia de jubilación”.

Más recientemente a la existencia de la normativa indicada, en sentencia SL-15605 de 13 de julio de 2016, radicación interna 46258, para tratar un tema parecido, razón lo siguiente la Corte:

“El Tribunal fundamentó su decisión en que la actora no tiene derecho a la pensión consagrada en el artículo 98 de la convención colectiva de trabajo, por cuanto si bien fue despedida sin justa causa, laboró para el extinto IDEMA, por espacio de 20 años, 10 meses y 2 días, «suficiente para tener derecho a la pensión de jubilación legal o la de vejez otorgada por la entidad de seguridad social competente según el caso, reiterando que, aunque lo considerado por la jurisprudencia en relación con la pensión sanción y su objeto y naturaleza, lo es frente a la pensión contemplada en el artículo 8° de la ley 171 de 1961, por hermenéutica se aplica al sector oficial».

“Pues bien, en el presente asunto, efectivamente el Tribunal pretermitió el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, por la sencilla razón de que en últimas estudió la pensión en caso de despido injusto reclamada, como si tuviese venero en la ley y no en el acuerdo colectivo de trabajo, es decir, que soslayó que se trata de un beneficio de estirpe convencional y como tal debió analizarse.

“Baste con memorar, que la sentencia que trajo como soporte de su decisión, se refiere al sentido y alcance de la pensión sanción legal, en la que destacó que “el artículo 8° de la ley 171 de 1961 instituyó un régimen especial de jubilaciones restringidas, respecto de la pensión plena que no se logrará por el despido injusto, o por retiro voluntario en su caso, régimen que por su propósito y por sus regulaciones literales no es aplicable al trabajador que ha cumplido más de veinte años de servicios”.

“Aquí bien vale la pena recordar lo asentado por esta Sala en sentencia de la CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 41947, proferida en un proceso precisamente en contra del Ministerio de Agricultura, así: «Es preciso resaltar ahora que de entenderse que el artículo 98 del acuerdo colectivo de trabajo reprodujo el 8° de la Ley 171 de 1961, como lo sostiene la impugnante, ello en manera alguna muta su fuente convencional, y en ese horizonte, entonces, la prestación allí estatuida debe analizarse como un beneficio extralegal, porque en estricto lo es, producto de la negociación colectiva, fruto de la voluntad y aceptación de los protagonistas sociales y no como una norma de naturaleza legal».

“Y en sentencia CSJ SL, 4 mar. 2009, rad. 34480, reiterada en varias ocasiones, la Corporación advirtió que:

“Ahora, el canon convencional [artículo 98 convención colectiva de trabajo 1996-1998] tiene una redacción similar a la del artículo 8° de la Ley 171 de 1961 en lo referente a las pensiones restringidas de jubilación que éste último consagraba, y si bien el mencionado precepto legal fue subrogado por el artículo 133 de la Ley 100, ello en manera alguna implica también que la norma contractual haya quedado automáticamente cobijada igualmente por las disposiciones de la nueva normatividad, pues en el derecho del trabajo, es elemental recordarlo, unas de sus fuentes son precisamente la ley y los convenios colectivos de trabajo, además de que dentro de la escala jerárquica normativa, contraria a la que tradicionalmente se conoce, una convención colectiva de trabajo puede primar sobre la ley, frente a lo cual resulta inexplicable la decisión del Tribunal de entender que la cláusula contractual quedó afectada por la regulación legal que sobre las pensiones restringidas de jubilación dispuso el artículo 133 de la Ley 100 de 1993.

“Aquí resulta útil traer a colación el artículo 98 de la convención colectiva de trabajo de 1996-1998, que dice:

“PENSIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTO. El trabajador oficial vinculado por contrato de trabajo que sea despedido sin justa causa, después de haber laborado más de diez (10) años y menos de quince (15), continuos o discontinuos en el IDEMA, tendrá derecho a la pensión de jubilación desde la fecha del despido injusto, si para entonces tiene sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad, con posterioridad al despido.

“Si el despido injusto se produjere, después de quince (15) años de los mencionados servicios, el trabajador oficial tendrá derecho a la pensión, al cumplir cincuenta (50) años de edad, o desde la fecha del despido, si para entonces tiene cumplida la expresada edad.

“Si el trabajador oficial se retirara voluntariamente, después de quince (15) años de los supradichos servicios, tendrá derecho a la pensión cuando cumpla sesenta (60) años de edad.

“Reexaminada la estructura gramatical de la estipulación convencional en comento, así como la intención lógica y razonablemente deducible de sus componentes, para la Sala dicha cláusula que alude a la pensión en caso de despido injusto, lleva a colegir que el único entendimiento posible

es que se causa o adquiere con los requisitos relativos a la prestación de los servicios por más de diez o quince años y el despido sin justa causa, sin que exista un límite en el tiempo para tener derecho a ese beneficio extralegal, de manera que cobija a los trabajadores que incluso superen los 20 años de trabajo, como ocurre en el caso que nos ocupa. En efecto, tal precepto convencional entre sus parámetros identificativos claros para otorgar la prestación, no incluye que el tiempo de servicios deba ser inferior a 20 años. Lo que significa, que leída en su conjunto y apreciada sistemáticamente la norma convencional, el derecho se tendrá que reconocer al estar acreditado que el trabajador con más de diez o quince años de servicios, según el caso, haya sido despedido sin mediar justa causa para ello.

“Con lo anterior debe destacar la Sala que cualquier decisión que se haya proferido en sentido contrario, se entiende recogido con la nueva postura que ahora se adopta.

“De suerte que, como la actora fue despedida sin justa causa con más de 15 años de servicio, situación que no se discute, al igual que la condición de beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, resulta acreedora a la pensión prevista en el precepto convencional en precedencia”.  
(subrayas fuera de texto).

En síntesis, y a manera de colofón, cuando la disposición convencional previó la pensión de jubilación exigiendo un tiempo de servicios mínimo y la desvinculación del servidor de la entidad, sobre el supuesto de que a los que estaban vinculados similar derecho concibió, no queda duda alguna que la edad dejó de ser un requisito de estructuración del derecho para los primeros, pues a ello solo bastaba el cumplimiento de los anteriores en el término de su vigencia, para tenerse a ésta como un mero requisito de la exigibilidad, disfrute o goce del derecho pensional.

Desde esta óptica, para el 31 de julio de 2010, cuando según lo visto por fuerza del Parágrafo Transitorio 3° del Acto Legislativo 01 de 2005, perdieron vigencia de las reglas de carácter pensional que regían, contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, entre ellas las que aquí se tratan, el actor ya contaba con un derecho adquirido, pues había reunido los dos requisitos del derecho pensional discutido: el tiempo de servicios y la desvinculación laboral, por lo que apenas estaba pendiente de arribar a la edad requerida para su goce o disfrute, lo que sin discusión cumplió el 3 de octubre de ese mismo año de 2010.

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

Se casará el fallo atacado en consecuencia, y sin que sea menester ahondar en el asunto al resolver en instancia se confirmará el fallo del juzgado, dado que los demás aspectos de la prestación no fueron materia de inconformidad en las instancias, ni la Corte advierte la necesidad de modificarlos.

Sin costas en el recurso extraordinario ni en la alzada. Las del primer grado, como las fijó el juzgado.

## 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 CASA la sentencia proferida el 16 de abril de 2013 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en el proceso que MIGUEL TRUJILLO REYES promovió contra el FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA. En sede de instancia, CONFIRMA la dictada el 24 de agosto de 2012 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de esta ciudad.

Sin costas, como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

ACLARACIÓN DE VOTO

Demandante: Miguel Trujillo Reyes

Demandado: Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia

Radicación: 63158

Magistrado Ponente: Luis Gabriel Miranda Buelvas

Aunque suscribo el sentido de la decisión, puesto que, en este caso, es nítido que de la cláusula convencional se desprende que la edad fue consagrada como una condición de exigibilidad de la pensión, más no de su causación, disiento de la siguiente reflexión consignada en el fallo:

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

contractuales de la empresa pero por cuya actividad pueden verse afectados en alguno de sus intereses, verbi gracia, la comunidad circundante de la misma.

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

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

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

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

Fecha ut supra.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de diciembre de 2020

