



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Magistrada ponente**

**AL4772-2024**

**Radicación n.º 100428**

**Acta 30**

Bogotá D.C., veinte (20) de agosto de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide la solicitud de nulidad formulada por **MAGOLA BLANDÓN DE GARCÍA** respecto de la sentencia CSJ SL1816-2024 proferida el 10 de julio de este año, en el proceso que promovió en contra de la **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P.- CHEC S.A. E.S.P.**, hoy **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P. BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO - CHEC S.A. E.S.P. B.I.C.**

## **I. ANTECEDENTES**

Mediante la sentencia CSJ SL1816-2024, esta Sala resolvió no casar la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales el 20 de junio de 2023.

En dicho pronunciamiento, el Tribunal reflexionó de la siguiente forma:

En primer lugar, no obra prueba alguna que demuestre que para la vigencia 2004 – 2005 existiera convención alguna o que se encontrara surtiendo efectos para el 29 de julio de 2005, y cuyo plazo inicialmente pactado, aún no culminara. De igual forma, no se evidencia que hubiera habido denuncia de la convención 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. Además, de conformidad con la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, los beneficios pensionales mantienen su vigencia hasta tanto pierda vigencia la convención colectiva o cláusula convencional que lo consagra.

En el caso objeto de análisis, a pesar de que el contenido de la cláusula 51 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el sindicato y la empresa demandada, se reprodujo en convenciones posteriores, reviste importancia destacar, que [en] la convención celebrada para el periodo 2005 a 2012, en su cláusula 64 se consagró, de manera literal, lo siguiente:

“La presente convención regirá desde el 01 de octubre de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2012 a excepción de lo estipulado en el párrafo de la Cláusula 11 y el numeral 3º de la Cláusula 12 de esta Convención.

Esta convención reemplaza y sustituye cualquier otra que hubiere sido suscrita, así como laudos arbitrales a que estuvieren obligados la Empresa y el sindicato en vigencias anteriores. Las partes no podrán alegar vigencia de ninguna convención colectiva y/o laudo anterior, pues la firma y vigencia de ésta implica la sustitución en los términos de la ley.

Esta convención colectiva se lee, aprueba y suscribe a los once (11) días del mes de noviembre de dos mil cinco (2005)”.

También señaló que como la demandante cumplió la edad el 28 de febrero de 2012, su derecho no alcanzó a causarse dentro del límite temporal determinado por el Acto Legislativo 01 de 2005, por lo que de ningún modo podía hablarse de uno en calidad de adquirido.

Además, recalcó que las pruebas daban cuenta de que no cumplía los 20 años de servicios, pues para el día 31 de diciembre de 1987, fecha que se estableció en la cláusula 51 de la Convención Colectiva de 1988 – 1989 como hito para la cuantificación del tiempo de trabajo, llevaba menos de dos años, por ende, no ostentaba una expectativa legítima del derecho prestacional.

Y sobre la reclamada aplicación del principio de favorabilidad, a la luz de los planteamientos de esta Sala y de la Corte Constitucional, reprodujo apartes de la sentencia CC SU-165 de 2022, antes de concluir que *«[...] para poder aplicar el principio de favorabilidad, es necesario, que el acuerdo convencional admita más de una interpretación, una más benevolente que la primera, y que permita, la adquisición de un derecho en favor de la persona»*, lo que no se presentaba en este caso, pues de la Convención Colectiva aportada surgía una sola interpretación, que era considerar la edad como un requisito de causación y no de exigibilidad.

En adición, recordó que esta Sala ha dispuesto que el juez solamente podía acudir a dicho principio constitucional, cuando se hallara ante una duda en la aplicación de dos o más normas vigentes, oportunidad en la cual debía usar la regla más favorable, o cuando tuviera una duda sobre las diversas interpretaciones de la misma disposición jurídica (CSJ SL3007-2020).

Reseñó que en virtud del principio de unidad del ordenamiento jurídico, existía una jerarquía normativa. Para

el caso concreto, agregó, los actos legislativos, en su calidad de norma que reforma la Constitución Política directamente, ocupaban un rango superior y prevalecían respecto de las convenciones colectivas de trabajo y, bajo este panorama, no resultaba aplicable la favorabilidad pretendida.

Por último, dijo que para el asunto no regían los precedentes citados por la apelante, *«[...] merced a las peculiaridades propias de las convenciones colectivas aplicables, las cuales, de manera axial, determinan la procedencia del reconocimiento pensional deprecado»*.

Al resolver el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, esta Sala, luego de individualizar y explicar cada una de las falencias técnicas de los cargos propuestos, decidió resolverlos para determinar si las reglas pensionales pactadas en la Convención Colectiva de Trabajo, vigente para la fecha de terminación del vínculo laboral, esto es, 2005-2012, perdieron vigencia el 31 de julio de 2010, conforme al Acto Legislativo 01 de 2005, pues ello permitiría establecer si el Tribunal incurrió en los errores que se señalaron.

Tras recordar que aunque la pensión de jubilación se reclamaba en la demanda al amparo del artículo 51 del acuerdo 1988-1989, ninguna prueba en el expediente demostraba que ese instrumento fuera aplicable para la fecha de vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, pues además de no acompañarse documentación que así lo acreditaba, desde la demanda inicial se relacionaban las

de los años 1988-1989, 2000-2001, 2002-2003, 2005-2012, 2013-2017 y 2018-2021, evidenciándose que durante el período 2004-2005 no existió convenio que fijara las reglas para los trabajadores de la Chec S.A.

De esa forma, el derecho pensional reclamado no podía ser otro que el regulado por el artículo 41 de la Convención Colectiva vigente entre los años 2005 y 2012, norma que en el párrafo del numeral 1º, incluyó la observancia de lo previsto en el Acto Legislativo 01 de 2005, luego incluso si se admitía que existía un acuerdo colectivo a la fecha de vigor del mencionado acto, este habría sido modificado por la nueva regulación pactada entre Chec S.A. y Sintraelec, a partir del 1º de octubre de 2005.

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

Por otra parte, esta Sala no desconoció que en la sentencia CSJ SL676-2024 se analizó el artículo 51 de la Convención Colectiva de Trabajo 1988-1989, replicado en el artículo 40 de la 2000-2001, pero enfatizó que esa norma convencional difería de la estudiada, en tanto que en aquélla no se incorporó el párrafo relativo al Acto Legislativo, que sí se acordó expresamente por las partes para la vigente en

el período 2005-2012 y las posteriores a ella (2013-2017 y 2018-2021).

También descartó los precedentes que se invocaron por la recurrente, pues se trataba de decisiones en las que se estudiaron convenios colectivos de Ecopetrol y del Instituto de Seguros Sociales ISS empleador, y remató explicando lo relacionado con el principio de favorabilidad (CSJ SL5428-2021), todo lo cual se acompasaba con los fallos CSJ SL399-2024 y CSJ SL1136-2024.

Respecto de dicha decisión, se presentó solicitud de nulidad, con fundamento en las causales 2ª y 7ª del artículo 133 del Código General del Proceso, petición que soportó en que esta Sala de decisión fue en contra del precedente jurisprudencial y en contravía de los artículos 15 y 16 de la Ley 270 de 1996, adicionados por la Ley 1781 de 2016.

Para explicarlo, citó y transcribió apartes de las sentencias CSJ SL676-2024, CSJ SL1181-2024 y CSJ SL1781-2024, todas proferidas por la Sala permanente y con anterioridad a la que dio origen a la petición de nulidad, en las cuales, dijo, se consideró la edad como un requisito de exigibilidad y no de causación.

Añadió lo relacionado con la «*doctrina probable*» y el significado y alcance del «*precedente judicial*», antes de que pidiera que se remitiera el expediente a la Sala Laboral Permanente para que allí se declarara la nulidad o, en subsidio, que fuera esta misma Sala quien lo hiciera.

## II. CONSIDERACIONES

No es novedosa para esta Sala la petición que formula el apoderado de la señora Blandón De García, razón por la cual ha tenido la oportunidad de explicar que, en efecto, la Ley 1781 de 2016 que adicionó los artículos 15 y 16 de la Ley 270 de 1996, estatutaria de la administración de justicia, creó cuatro Salas de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuya función principal es tramitar y decidir los recursos de casación que determine la Sala Permanente, lo que incluye, cuando procede el recurso, proferir la decisión de reemplazo, actuando de manera independiente.

También ha reconocido que el párrafo del mencionado artículo 16, prevé que cuando la correspondiente Sala de Descongestión considere procedente crear jurisprudencia o cambiar la imperante, el expediente debe ser remitido al despacho de origen con el respectivo proyecto para que sea resuelto en la Permanente; disposiciones que fueron replicadas en el artículo 26 del Acuerdo n.º 48 del 16 de noviembre de 2016, por medio del cual se adoptó su reglamento, que dispone lo siguiente:

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

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

Las salas de descongestión actuarán independientemente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero cuando la mayoría de los integrantes de una de aquellas consideren procedente cambiar la jurisprudencia sobre un determinado asunto o crear una nueva, devolverá el expediente, acompañado del proyecto al despacho de origen para que la sala de casación permanente decida.

Siendo así, como lo aduce la solicitante, no le es permitido a esta Sala, en un determinado asunto, cambiar la jurisprudencia o crear una nueva, pues con ello excedería el límite de su competencia, lo que podría, además, generar una nulidad en la actuación.

Pese a lo anterior, ya se ha dicho, al verificar el sustento de la solicitud de nulidad, no encuentra que se hubieran sobrepasado los límites de su competencia y que la decisión, en modo alguno, constituya un cambio de jurisprudencia o la creación de una nueva.

Así lo explicó en la decisión CSJ AL4667-2024:

Ello, porque los supuestos fácticos y jurídicos presentes en este asunto –haber cumplido los 20 años de servicio el 8 de enero de 2006, siendo, por ende, aplicable la CCT 2005-2012, firmada el 11 de noviembre de 2005, con vigencia del 1 de octubre de 2005 al 31 de diciembre de 2012–, son diferentes a los que acaecieron en las sentencias CSJ SL676-2024 y CSJ SL1181-2024, en los que el requisito del tiempo de servicios ocurrió con anterioridad a la vigencia de la norma extralegal 2005-2012.

Precisamente por advertir aquello, en la sentencia cuya nulidad se pide, se dijo lo siguiente:

Ahora, si bien no se desconoce que la Corte, en la sentencia CSJ SL676-2024, al interpretar el art. 51 de la convención colectiva de trabajo 1988-1989, replicado en el 40 del texto convencional 2000-2001, consideró que presentaba una duda razonable en su alcance, dicho precedente no puede aplicarse en esta oportunidad, pues se parte de un supuesto fáctico diferente, concretamente, que para la fecha en que el demandante arribó a

los 20 años de servicios —8 de enero de 2006—, no le era aplicable esa norma, ya que la que regía su situación era el art. 41 de la de 2005-2012, en el que en su párrafo del numeral 1º, las partes suscribientes acordaron expresamente la observancia de lo previsto en el Acto Legislativo 01 de 2005, frente a la regulación integral del derecho pensional.

En armonía con lo anterior, memora la Sala que uno de los motivos para apartarse de una decisión judicial puede obedecer a la ausencia de identidad fáctica, que impide aplicar el precedente al caso concreto; al respecto, en la sentencia CSJ SL440-2021 la Corte explicó lo siguiente:

Ahora, es cierto que los jueces del trabajo deben considerar en sus sentencias el precedente judicial vertical que emana de la Sala de Casación Laboral. En efecto, al ser esta el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, sus decisiones tienen fuerza vinculante en virtud de los principios de igualdad, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica, pero siempre que tengan la capacidad de responder adecuadamente a la realidad fáctica del asunto concreto, así como la social, económica y política del momento (CC C-836-01 y CC -621-2015).

En este sentido, de existir un precedente aplicable, los jueces laborales deben identificarlo -carga de transparencia- y, hecho esto, acatarlo o disentir del mismo. Si es lo segundo, asumen la obligación de desplegar una carga argumentativa suficiente que explique las razones del disenso -requisito de suficiencia-, bien por: (i) ausencia de identidad fáctica, que impide aplicar el precedente al caso concreto, (ii) cambios normativos, (iii) transformaciones sociales que obligan a dar una nueva mirada a determinada cuestión, dado que los jueces deben adaptarse a las exigencias que impone la realidad y reconocer la evolución del derecho (CC T-446-2013), o (iv) divergencias hermenéuticas fundadas en la prevalencia de mejores y más sólidos argumentos que permiten un desarrollo más amplio de los derechos, libertades y garantías constitucionales (CC C-621-2015).

Igualmente se debe añadir, que como en la sentencia CSJ SL1136-2024 se expresó que se tornaba innecesario, por sustracción de materia, realizar el análisis referente a si los requisitos de tiempo de servicios y edad previstos en la cláusula 51 de la convención colectiva de trabajo 1988-1989, eran de causación o de exigibilidad, menos puede pregonarse violación al precedente sentado por la Corte tratándose de una duda razonable en el alcance de la norma extralegal, como lo solicita el memorialista.

Por lo expuesto, reitera la Sala que no se desconoció lo normado en la Ley 1781 de 2016, por lo que, la solicitud de nulidad propuesta no tiene vocación de prosperidad.

Como el raciocinio efectuado por la Corte en esa oportunidad, es perfectamente aplicable al asunto que ahora se define, la Sala lo reitera y simplemente agrega que, por idénticas razones, tampoco se desconoce el precedente de la sentencia CSJ SL1181-2024, que decidió una controversia no relacionada con el artículo 41 de la Convención Colectiva vigente entre los años 2005 y 2012, que fue el estudiado en la sentencia cuya nulidad se persigue, pues no puede perderse de vista que la señora Blandón De García cumplió los 20 años de servicio el 15 de abril de 2006, fecha en que ya se encontraba vigente esta norma extralegal.

### **III. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral,

#### **RESUELVE:**

**RECHAZAR** la solicitud de nulidad de la sentencia CSJ SL1816-2024, presentada por **MAGOLA BLANDÓN DE GARCÍA**, por las razones anteriormente expuestas.

Notifíquese y cúmplase.

Firmado electrónicamente por:



**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**



**ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**



**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**  
Salvamento de voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: A16688EC5461816B93E67F051C62566D3CAAAF39A05F1A1CA2F745EEEABDBB63

Documento generado en 2024-08-26