

SENORES

H. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Bogotá.-

ROSABEL RODRIGUEZ ARDILA, con domicilio y residencia en La Finca La Honda, Vereda Lagunetas, municipio de Girón, identificada con la cedula de ciudadanía numero 37.888.475 expedida en San Gil - Santander, formulo acción de tutela en contra de la SALA DE CASACION LABORAL DE LA CORTE SUSPREMA DE JUSTICIA, de la SALA CIVIL FAMILA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA y del JUZGADO TERCERO LABORAL DE DESCONGESTION DEL CIRCULO DE BUCARAMANGA por la violación a mis derechos fundamentales al DEBDO PROCESO y A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Como sustento fáctico de los derechos fundamentales que me han sido violados expongo los siguientes,

HECHOS:

- 1.- Preste mis servicios de manera ininterrumpida como empleada a la empresa ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. E. S. P. entre el 17 de enero de 1989 y el 18 de mayo de 2011, esto es, 22 años, 4 meses y un día.
- 2.- La empresa ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. E. S. P. y la Organización Profesional SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD EN COLOMBIA, SINTRAECOL – Seccional Bucaramanga, suscribieron convención colectiva de trabajo.
- 3.- En dicha convención se pactó en el artículo 70 lo siguiente como los requisitos para la jubilación:

“Para los trabajadores que ingresaron a la empresa con anterioridad al 1 de abril de 1996, la pensión de jubilación se reconocerá a quienes reúnan setenta y cinco (75) puntos, en un sistema en el cual cada año de servicio a la Empresa equivale a un (1) punto, y cada año de edad a otro, siempre y cuando el trabajador haya cumplido cincuenta (50) años de edad y haya prestado sus servicios a la empresa un mínimo de veinticinco (25) años.

Para las mujeres esta prestación se reconocerá en el momento de completar setenta (70) puntos dentro del mismo sistema, pero se requiere que haya prestado sus servicios a la empresa un mínimo de veinte (20) años.

PARAGRAFO 1. Se establece para darle estricto cumplimiento a este acuerdo lo siguiente:

Dentro de los seis (6) meses a la fecha en que el trabajador cumpla los requisitos establecidos, este podrá solicitar la jubilación y la Empresa decretársela; transcurridos seis (6) meses, este derecho convencional se perderá.”

4.- Como lo dije en el hecho primero, preste mis servicios a la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. E. S. P. entre el 17 de enero de 1989 y el 18 de mayo de 2011, esto es, 22 años, 4 meses y un día. Nací el 21 de noviembre de 1961, por lo que cumplí cincuenta años el día 21 de noviembre de 2011.

5.- Cumplidos los requisitos para acceder a la pensión convencional de jubilación, le solicite a la empresa ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. E. S. P. el reconocimiento y pago, a lo cual se negó, argumentando que las pensiones de jubilación para regímenes especiales – como el de ESSA- perdieron vigencia a partir del 1 de agosto de 2010, conforme lo establecido por el Acto legislativo 01 de 2005.

6.- Inconforme con lo anterior, presente demanda ante los juzgados laborales de Bucaramanga, correspondiéndole al Tercero Laboral de descongestión del Circuito de Bucaramanga, quien absolió a la empresa demandada. La razón de esta decisión consistió en que las partes habían suscrito una conciliación que impedía reclamar sobre el objeto de ese acuerdo, por existir la cosa juzgada.

7.- Apelada la sentencia de primera instancia, con el argumento de que cumplidos los requisitos para acceder a la pensión convencional de jubilación, surgía en favor del trabajador un derecho cierto e indiscutible, que ni siquiera fue materia tratada en la diligencia de conciliación.

8.- El recurso de alzada contra la sentencia de primera instancia, correspondió al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá – Sala de Descongestión Laboral, magistratura que confirmó la primera instancia, pero, no por las razones que tuvo el juez ad quo; consideró que yo no reunía los requisitos para disfrutar la pensión convencional, pues, “la convención colectiva celebrada entre la empresa demandada y el Sindicato de Trabajadores de la electrificadora (sic) de Colombia SINTRAECOL y que sirvió de sustento a la pretensión, se suscribió el 9 de junio de 2003 por un periodo de 4 años, es decir que la cláusula 70 sobre la pensión de jubilación dejó de existir a partir del 9 de junio de 2007, fecha a partir de la cual no podía reproducirse por prohibición expresa del Acto Legislativo y según las pruebas arrimadas al proceso para esa fecha la demandante no reunía los requisitos para disfrutar de la pensión de jubilación que ahora reclama, sin que pueda pensarse que la misma era susceptible de la prórroga automática prevista en el artículo 478 del C. S. T., pues el acto legislativo previo que en esos casos la vigencia de la norma se mantendría hasta por el “*termino inicialmente pactado*”.

8.- Contra la sentencia que resolvió el recurso de apelación, fue interpuesto el recurso de casación, recurso que fue resuelto por la SALA DE CASACION LABORAL mediante providencia proferida con fecha 5 de junio de 2.019, en proceso con radicado 66057 y distinguida como SL2011-2019.

9.- LA Corte Suprema de Justicia, en la providencia a la que se alude en el numeral que precede resolvió NO CASAR la sentencia. Argumentó que “....los beneficios pensionales establecidos en la convención colectiva de trabajo solo mantuvieron su vigencia hasta el 9 de junio de 2007, que era cuando finiquitaba el término inicialmente pactado por las partes de la negociación colectiva,...”, y no hasta el 31 de julio de 2010, como lo sostenía el recurso de casación. Y agrega: “toda la argumentación fáctica condensada en el segundo cargo, tendiente a demostrar que, a partir de las pruebas del proceso, la demandante si completaba los 70 puntos requeridos para obtener la pensión de jubilación hasta antes del 31 de julio de 2010, resulta totalmente inane, ya que lo importante era que acreditara esos presupuestos pero hasta antes del 9 de junio de 2007, que, se repite, era la fecha límite de vigencia de los beneficios pensionales previstos en la convención colectiva de trabajo”. Y agrega: “Resta advertir que para el 9 de junio de 2007 la demandante solo contaba con 18 años de servicio y 43 de edad, de forma tal que no cumplía las condiciones necesarias para obtener la pensión de jubilación, mientras la convención colectiva conservó su vigencia”.

10.- Esta acción constitucional no pudo ser presentada antes, pues, desde comienzos del año, junto con mi esposo que es mayor de 65 años, estamos residiendo en zona rural de Girón – Santander, Finca La Honda, Vereda Lagunetas. En este sitio nos sorprendió el aislamiento obligatorio. No estábamos preparados con internet, la señal del celular no es buena, por lo que, solo hasta el 23 de octubre del corriente año obtuve del Juzgado Tercero Laboral de Bucaramanga las copias para obtener la información suficiente para la elaboración de esta tutela y pactar la forma de pago de las costas procesales, luego del mandamiento de pago contra la suscrita.

En el presente caso el trámite procesal terminó en el mes de febrero de 2020 y, no obstante las numerosas dificultades que conllevan la cuarentena nacional y la emergencia sanitaria, la Accionante presenta la tutela en un tiempo razonable.

PRETENSIONES:

Con amparo en los hechos que he dejado expuestos, formulo las siguientes:

1.- Se revoquen las providencias proferidas por: el JUZGADO TERCERO LABORAL DE DESCONGESTION DEL CIRCULO DE BUCARAMANGA, de fecha 19 de abril de 2012; por la SALA DE DESCONGESTION LABORAL CON SEDE EN EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTA, proferida con fecha 30 de agosto de 2.013, y la proferida por SALA DE CASACION LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, mediante providencia proferida el 5 de junio de 2.019, en proceso con radicado 66057 y distinguida como SL2011-2019.

2.- Se me tutelen los derechos fundamentales al DEBIDO PROCESO, y A LA SEGURIDAD SOCIAL, ordenando a los operadores judiciales que conocieron en primera, segunda instancias y en casación, el reconocimiento y pago de la pensión convencional de jubilación, tal como fue pedida en la demanda inicial

ante el JUZGADO TERCERO LABORAL DE DESCONGESTION DEL CIRCULO DE BUCARAMANGA, expediente 680013105703-2012-00062-00.

MANIFESTACION:

Bajo la gravedad del juramento manifestó que no he formulado tutela por hechos o pretensiones iguales o similares a las que aquí expongo.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO:

1.- Cuando el funcionario, en su decisión, procede con un criterio opuesto a la ley o a los principios constitucionales, por inicuo o desigual, puede acudirse al juez de tutela con el fin de solicitar el amparo de los derechos fundamentales conculcados.

Considerando que los distintos funcionarios judiciales a donde he acudido, me han negado el reconocimiento y pago de la pensión convencional de jubilación pedida a la Empresa Electrificadora de Santander S.A. E.S.P., con el argumento de que cuando salió el Acto Legislativo 01 de 2005 no había cumplido los requisitos para lograr dicha prestación.

Considero desacertada tal interpretación por las siguientes razones:

La empresa ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. E. S. P. y la Organización Profesional SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD EN COLOMBIA, SINTRAECOL – Seccional Bucaramanga, suscribieron convención colectiva de trabajo. En dicha convención se pactó en el artículo 70 lo siguiente como los requisitos para la jubilación:

“Para los trabajadores que ingresaron a la empresa con anterioridad al 1 de abril de 1996, la pensión de jubilación se reconocerá a quienes reúnan setenta y cinco (75) puntos, en un sistema en el cual cada año de servicio a la Empresa equivale a un (1) punto, y cada año de edad a otro, siempre y cuando el trabajador haya cumplido cincuenta (50) años de edad y haya prestado sus servicios a la empresa un mínimo de veinticinco (25) años.

Para las mujeres esta prestación se reconocerá en el momento de completar setenta (70) puntos dentro del mismo sistema, pero se requiere que haya prestado sus servicios a la empresa un mínimo de veinte (20) años.

Preste mis servicios a la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S. A. E. S. P. entre el 17 de enero de 1989 y el 18 de mayo de 2011, esto es, 22 años, 4 meses y un día. Nací el 21 de noviembre de 1961, por lo que cumplí cincuenta años el día 21 de noviembre de 2011.

ARTÍCULO 46 de la Le 6 de 1945 dispone: Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia.

ARTÍCULO 49 de la Ley 6de 1945.- Las disposiciones legales, en cuanto sean más favorables a los intereses de los trabajadores, se aplicarán de preferencia a las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo, o de las decisiones arbitrales; a su turno, las cláusulas de éstas sustituyen de derecho las de los contratos individuales, anteriores o subsiguientes, en cuanto sean de mayor beneficio para los trabajadores.

El contrato de trabajo entre la suscrita y la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. estuvo vigente hasta cuando se dio mi retiro voluntario, esto fue el 18 de mayo de 2011. En esta fecha estaba vigente la convención colectiva de trabajo, excepto en lo pertinente a la pensión de jubilación, que por disposición del acto legislativo 01 de 2005, este tema no fue más allá del 31 de julio de 2010. Entonces, hasta el 31 de julio de 2010, estaban incorporadas en el contrato de trabajo que regía entre la suscrita y la empresa ESSA, el artículo 70 de la convención colectiva de trabajo.

En esta fecha, 31 de julio de 2010, sumando 21,5 años de servicio más 49,4 años de edad, complete 70,9 puntos, con lo que cumplí exactamente los requisitos del artículo 70 de la convención para acceder a la pensión.

En estos eventos, teniendo en cuenta que por virtud del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo las convenciones colectivas podrán prorrogarse automáticamente cada seis meses cuando sesenta días antes de su vencimiento las partes no manifiestan su voluntad expresa de terminarlas, existiría la expectativa legítima de pensionarse incluso cuando los requisitos no se cumplen antes del término inicialmente pactado sino también después de él por la acostumbrada renovación sucesiva de los pactos y convenciones.

La incorporación en mi contrato de trabajo de esta disposición convencional, es tan cierta e irrebatible, que si el sindicato que pactó esta cláusula convencional, por algún motivo se disuelve o se extingue antes del 31 de julio de 2010, subsistiría en mi favor, por lo menos hasta esta fecha la prestación reclamada, pues, estaba incorporada en mi contrato de trabajo.

Las cláusulas de la convención colectiva de trabajo de tipo normativo constituyen derecho objetivo, que se incorporan al contrato de trabajo, son permanentes, mientras subsista el contrato.

Para mayor convicción, el art. 474 del Código Sustantivo del Trabajo establece, que si el sindicato que celebró una convención es disuelto, "ésta continuará rigiendo los derechos y obligaciones del patrono y los trabajadores".

En la sentencia CSJ SL 34480, 4 mar. 2009, reiterada en CSJ SL 15605-2016, se insistió en que «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». (Subrayado fuera del texto original).

2.- La denuncia de la convención colectiva de trabajo es definida por ley como la manifestación escrita, procedente de cualquiera de las partes o de ambas, que expresa la voluntad de dar por terminada la convención colectiva de trabajo (art. 479 C.S.T). Si no se denuncia la convención colectiva de trabajo por ninguna de las partes firmantes, también es una expresión de la voluntad de no darla por terminada, es una manifestación de que esas cláusulas convencionales continúen rigiendo las relaciones entre patronos y trabajadores beneficiarias de las mismas.

La ley laboral no regula detalladamente los efectos de la denuncia, sin embargo, si se han determinado los efectos de la denuncia sobre la convención denunciada: lo pactado continua vigente, es decir, la convención continua vigente hasta la firma de una nueva; la vigencia de la convención denunciada no tiene término legal fijo.

La denuncia puede ser hecha por el empleador, esto lo habilita a presentar contra-pliegos y otras maniobras que pueden intimidar a los trabajadores y trastornar la paz laboral. Sin embargo, los efectos de la denuncia son que lo pactado continua vigente hasta la firma de una nueva convención. Contrario ocurre, si no hay denuncia por ninguna de las partes firmantes de la convención, en lo relacionado con el tema de la pensión convencional de jubilación como efecto del acto legislativo 01 de 2005. Según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, este hecho de la denuncia, tiene efectos tranquilizadores para la paz laboral, efectos contrarios a si las partes se quedan calladas, no denuncian la convención, es decir, voluntariamente resuelven continuar rigiéndose por esa convención o no tienen interés en modificarla. En este evento, la regla sobre pensión de jubilación rige solo por el término inicialmente estipulado en la convención, según la interpretación de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sus sentencias SL 31000, 31 enero de 2007, reiterada en SL 30077, 23 enero de 2009, SL 39797, 24 abril de 2012, SL1409-2015 y SL4963-2016; mientras que si hay denuncia, la convención en este punto continua vigente hasta una nueva, o, en todo caso, hasta el 31 de julio de 2010. Es desventajoso para quienes no denuncian la convención.

La misma Corte reflexiona sobre el tema en los siguientes términos:

“La distinción entre ambos escenarios, a primera vista, parecería arbitraria, empero no lo es. En la primera situación, el constituyente delegado tuvo de presentar la necesidad de respetar y darle plenos efectos a los compromisos y términos expresamente acordados por las partes, en ejercicio de su derecho de negociación colectiva, que les permite pactar libremente el tiempo de vigencia de los beneficios convencionales, sin que ello pueda ser abolido unilateralmente por una disposición jurídica. Se evitó así, la restricción e imposición heterónoma a lo que autónomamente habían negociado las partes y sobre lo cual recaían sus expectativas legítimas de que lo acordado iba a tener cierta estabilidad laboral”. (Subrayado fuera del texto original).

Si como dice la Corte Suprema, en su Sala Laboral, el respeto a lo que las partes pactaron y tienen la voluntad de que se siga cumpliendo, cuando hay denuncia

de la convención; pero, si no hay denuncia, este respeto a la voluntad de lo que pactaron no se da, no se hace cumplir. “el constituyente delegado tuvo de presente la necesidad de respetar y darle plenos efectos a los compromisos y términos expresamente acordados por las partes, en ejercicio de su derecho de negociación colectiva, que les permite pactar libremente el tiempo de vigencia de los beneficios convencionales, sin que ello pueda ser abolido unilateralmente por una disposición jurídica...”.

Existe la expectativa legítima de pensionarse incluso cuando los requisitos no se cumplen antes del término inicialmente pactado, sino también después de él, por la acostumbrada renovación sucesiva de las convenciones, por mandato del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo. Es válido que los trabajadores alcancen los requisitos pensionales durante las prórrogas automáticas. La renovación de los acuerdos se produce por ministerio de la ley, no por voluntad de las partes. En este caso, de conformidad con el parágrafo transitorio 3, los beneficios pensionales perdurarán hasta el 31 de julio de 2010.

Tengo la expectativa legítima a la pensión convencional por haber cumplido los requisitos durante las prórrogas automáticas de las convenciones que se realizaron entre el 29 de julio de 2005 y el 31 de julio de 2010.

3.- El derecho a la negociación colectiva es uno de los derechos colectivos de rango constitucional. Por ello, al aplicar las normas legales, constitucionales y principios sobre el tema de debate, debe existir esa armonización entre todos estos elementos al momento de fallar.

Precisamente, la Corte en la sentencia C-1050 de 2001, al analizar por los cargos allí planteados la constitucionalidad de los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo, expresó que:

“[E]l derecho colectivo del trabajo está llamado a interpretarse a la luz del principio de armonización concreta de derechos e intereses constitucionales en las relaciones entre trabajadores y patronos. El ejercicio de dichos derechos e intereses no puede, en consecuencia, significar la anulación de otros que le sean contrarios, más aún cuando es finalidad constitucional promover la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo (art. 55 inc. 2º C.P.). Este principio de hermenéutica constitucional se aplica en toda su amplitud en el ámbito del derecho colectivo del trabajo y guía el análisis de constitucionalidad de las normas demandadas”.

Le corresponde al Juez, al interpretar las normas aplicables al caso en estudio, encontrar el sentido no solo literal de su texto, sino buscar extraer del texto de las normas un sentido acorde con el contenido general del ordenamiento al que pertenece.

Una norma - el artículo 70- de la convención colectiva de trabajo firmada entre ESSA E.S. E.S.P. y SINTRAECOL, goza de protección constitucional y legal, su armonización con la constitución y el estatuto del trabajo, debe guiar al intérprete.

La antinomia entre normas constitucionales debe resolverse en los mismos términos de la antinomia legal, esto es, debe prevalecer la más favorable a los trabajadores”

– El art. 53 de la Constitución ordena, entre otros, optar por “la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; la garantía a la seguridad social, (...) protección especial a la mujer y a la maternidad, (...) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

Como cumplí los requisitos en vigencia del acto legislativo 1 de 2005, se me debe aplicar el principio de favorabilidad contemplado en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

La negociación colectiva como principio cardinal del derecho colectivo del trabajo ha sido instituida como derecho de rango constitucional en su ARTÍCULO 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”

Por su parte, el Convenio 98 de la O.I.T., relativo a la aplicación de los principios del derecho a la sindicalización y de negociación colectiva, aprobado por la Ley 26 de 1976, establece:

“Artículo 4.- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

“La Corte tuvo ya oportunidad de referirse al marco constitucional del derecho colectivo del trabajo en sentencia C-009 de 1994. “c) El derecho a la “negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los “acuerdos y convenios de trabajo”, denominados en nuestra legislación **Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo**, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (art. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final C.P.).”

“Debe tenerse en cuenta, además, que las normas constitucionales que reconocen los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, se fortalecen con los mandatos de los artículos 53, inciso 3o. y 93 de la Carta

Política, en cuanto incorporan a la legislación interna "*los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados*" por Colombia, los cuales constituyen una fuente para la interpretación de los derechos y deberes consagrados en dicha Carta. En estas condiciones, son aplicables en el orden interno los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. aprobados por Colombia mediante las leyes 26 y 27 de 1976, que reconocen los mencionados derechos".

La providencia de la SALA DE CASACION LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del 5 de junio de 2.019, distinguida como SL2011-2019, tuvo un salvamento de voto, hecho por el H. Magistrado GERARDO BOTERO ZULUAGA, del que transcribo un aparte: "A mi juicio, tales disquisiciones deben ser atendidas en este tipo de casos, en los que no es posible, como aquí se hace, una lectura contraria a un derecho fundamental, e impidiendo que un acuerdo colectivo, que no ha sido denunciado, mantenga su vigor, pues desde mi óptica, la Sala opta por no armonizar tales disposiciones, y con ello atenta contra el núcleo de un derecho que también tiene raigambre constitucional, desconoce también que el propio artículo 11 de la ley 100 de 1993, incluso con las modificaciones que le trajo el 1 de la ley 797 de 2003, se erigió soportado en un respeto de todos los derechos, garantías, prerrogativas y beneficios no solo adquiridos, sino además establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, pactos y acuerdos convencionales, y que en el referido Acto legislativo 01 de 2005, mantuvo todas aquellas hasta el 31 de julio de 2010, sin que sea posible aceptar la interpretación restrictiva que aquí se realiza, que a mi juicio debe ser armonizada y por razón de la cual me aparto".

Por su parte, el H. Magistrado FERNANDO CASTILLO CADENA, aclara su voto, al referirse al parágrafo transitorio 3° del Acto Legislativo 01 de 2005, "..... En mi sentir cuando dicho canon se refiere a que se "*mantendrán vigente por el término inicialmente pactado*", ello involucra los eventos en los que opera la tacita reconducción del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, la prórroga automática que dispone que "*A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis en seis meses, que se contaran desde la fecha señalada para su terminación*".

"Claro está, que dichos pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados no pueden extender su vigencia más allá del 31 de julio de 2010"

"La interpretación que ofrece la sala es restrictiva, cuando, en virtud de lo consagrado en el artículo 53 de la constitución, es permitido buscar la más favorable".

“Como en asunto bajo escrutinio, el acto completo los requisitos después del 31 de julio de 2010, no era viable el reconocimiento de la prestación deprecada”.

La aclaración que hace el H. magistrado, concuerda con el fundamento de la demanda y sus pretensiones, solo que se equivoca en la operación aritmética, pues, sumando el tiempo de servicio y la edad al 31 de julio de 2010, estaban cumplidos suficientemente las exigencias del artículo 70 de la convención colectiva de trabajo, base de este reclamo.

PRUEBAS:

Para que sean decretadas y tenidas como pruebas ruego la práctica de las siguientes:

1.- Aporto como archivo digital a este escrito las providencias proferidas por: el JUZGADO TERCERO LABORAL DE DESCONGESTION DEL CIRCULO DE BUCARAMANGA, de fecha 19 de abril de 2012; por la SALA DE DESCONGESTION LABORAL CON SEDE EN EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTA, proferida con fecha 30 de agosto de 2.013, y la proferida por SALA DE CASACION LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, mediante providencia proferida el 5 de junio de 2.019, en proceso con radicado 66057 y distinguida como SL2011-2019

2.- Se oficie al JUZGADO TERCERO LABORAL DE DESCONGESTION DEL CIRCULO DE BUCARAMANGA, para que con destino a este trámite, expida copia digital de toda la actuación allí adelantada y de las decisiones de segunda instancia y casación, con radicado 680013105703-2012-00062-00 en el que la suscrita demandó a la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.

3.- Las que su Despacho a bien considere del caso decretar.

NOTIFICACIONES:

La suscrita tutelante recibirá notificaciones en la Finca La Honda Vereda Lagunetas del municipio de Girón – Santander, celular 3123173676. Dirección electrónica rositaro21@gmail.com

Servidora,



ROSABEL RODRIGUEZ ARDILA

C. C. 37.888.475 de San Gil – Santander

T. P. 36.470 del C. S. de la J.