



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Penal
Sala de Decisión de Tutelas n.º 3

GERSON CHAVERRA CASTRO
Magistrado Ponente

STP12340-2021
Radicación n.º 119084
Acta No. 233

Bogotá, D.C., nueve (09) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

ASUNTO

Decidir la acción de tutela promovida por el apoderado de GABRIEL PRADA URUEÑA, contra la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá y el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de la misma ciudad, trámite que se extendió a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP-, por la presunta vulneración de los

derechos fundamentales a la igualdad, mínimo vital y el principio de favorabilidad en materia laboral.

LA DEMANDA

Sustenta la parte accionante la petición de amparo en los siguientes hechos:

1. Gabriel Prada Urueña nació el 31 de diciembre de 1959 e ingresó a laborar a la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima el 16 de noviembre de 1982, mediante contrato de trabajo a término indefinido que se prolongó hasta el 28 de abril del 2006, fecha en la cual la empresa fue liquidada, es decir, laboró un total de 23 años, 5 meses y 12 días en calidad de trabajador oficial.

2. Se informa que para la fecha de terminación del contrato de trabajo tenía la condición de pre pensionado en razón a que le faltaba 1 año, 6 meses y 18 días para *“completar los 25 años y pensionarse conforme el Acuerdo No. 031 de 14 de enero de 1983, emanado de la Junta Directiva de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima –Teletolima- que reglamentó todo lo referente a las prestaciones sociales de los empleados y trabajadores de Teletolima”*.

3. Se indica que la empresa de Telecomunicaciones del Tolima ya liquidada, para efectos pensionales afilió al trabajador a la Caja de Previsión Social de

Telecomunicaciones -Caprecom- también liquidada, carga que sumió la UGPP.

4. Advierte que solicitó a Caprecom el reconocimiento de la pensión con apego al artículo 42 de la Convención Colectiva de Trabajo, petición denegada mediante la Resolución 0398 del 1° de marzo de 2010, decisión recurrida en reposición y confirmada a través de la Resolución No. 0644 del 9 de abril de ese mismo año.

5. Al ser transferidas las historias laborales a la UGPP, el actor intentó nuevamente el reconocimiento de la pensión ante esa entidad, pero igualmente le fue negada en la Resolución RDP046693 del 11 de noviembre de 2015, decisión confirmada en acto administrativo RDP000562 del 12 de enero de esa anualidad.

6. En virtud de lo anterior, promovió proceso laboral contra la UGPP con miras a obtener el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación acorde con la convención colectiva de trabajo, asunto que correspondió al Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá, el cual, surtido el trámite respectivo, mediante sentencia del 21 de junio de 2017, concedió la pensión, fijó el monto, que el actor consideró errado, y negó parcialmente otras pretensiones de la demanda.

Dicha decisión fue objeto del recurso de apelación y, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en providencia

del 6 de noviembre de 2018, resolvió revocar lo concerniente con la pensión reconocida por el *a quo*.

Contra el fallo de segunda instancia, el actor propuso recurso de casación y la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral, mediante sentencia del 6 de julio de 2021, resolvió no casarla.

7. Según lo advierte el accionante, la Corte, de manera errada, estimó que la Convención Colectiva de Trabajo “*se interpreta como que el trabajador debe encontrarse activo en la empresa al momento de solicitar la pensión de jubilación*”, además, no se tuvo en cuenta que al despedirse al trabajador “*a un año y seis (sic) de cumplir el tiempo de 25 años de servicio o a menos de tres años para cumplir la edad, se le despide sin justa causa mutilándole la posibilidad de cumplir el tiempo -25 años de servicio- o la edad requerida en otro de los condicionamientos para obtener su pensión -20 de servicio y 50 de edad-*.”

Agrega que es aún más absurda la posición cuando aducen que como en el articulado se habla de trabajador debía entenderse que solo aplica a los activos, olvidando que “*trabajador se le denomina a todo aquel hombre o mujer que hace parte de la fuerza productiva al servicio privado o estatal.*”

8. Se dice que al perder vigencia las reglas convencionales con el Acto Legislativo No. 1 del 2005, el

demandante ya contaba con un derecho adquirido al haber reunido el requisito relativo al tiempo de servicio al momento de la desvinculación y solo quedaba el atinente con la edad.

9. Considera la parte promotora que el yerro de la Sala de Casación Laboral consistió en interpretar que la convención exige que el trabajador esté activo para acceder a la pensión de jubilación, posición que se hace más desfavorable al trabajador ya que es negarle el derecho a dicha prestación.

10. Con base en lo anotado, aduce que las autoridades accionadas incurrieron en vías de hecho por desconocimiento del precedente jurisprudencial, puesto que en sentencia SU-241 de 2015, entre otras, se fijaron los lineamientos para resolver este tipo de asuntos.

Además, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto a la aplicación del principio de favorabilidad e interpretación de la cláusula convencional ha fijado el derrotero a seguir advirtiendo que el único requisito es el tiempo de servicio y que la edad es una condición para reclamar el derecho pensional (sentencia SL 24352 y 23776 de 2005, SL 35203 de 2011, SL 42225 de 2012, SL 1508 de 2015, SL 18101 de 2016, entre otras).

11. Consecuente con lo expuesto, solicita la protección de los derechos fundamentales demandados y corolario de ello, se dicte por parte de la Sala de Casación Laboral

sentencia de unificación de la jurisprudencia en punto de las pensiones del sector de las Telecomunicaciones. Acorde con ello, se deje sin valor y efecto las sentencias proferidas por las autoridades accionadas que negaron el reconocimiento de la pensión convencional.

RESPUESTAS

1. El Magistrado integrante de la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral y Ponente de la decisión confutada, indica que la acción de tutela debe negarse en la medida que la determinación se emitió con base en la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, conclusión que soporta haciendo alusión a las consideraciones allí plasmadas, de donde concluye que el alcance dado a la cláusula convencional fue el fijado por las partes contratantes.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el Decreto 333 de 2021, concordante con el artículo 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, la Sala de Casación Penal de esta Corporación es competente para resolver la presente demanda de tutela.

2. Según lo establece el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona tiene la facultad para promover acción

de tutela ante los jueces con miras a obtener la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares en los casos previstos de forma expresa en la ley, siempre que no exista otro medio de defensa judicial, a no ser que se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio de carácter irremediable.

3. En el asunto bajo estudio, la parte actora cuestiona la sentencia dictada por la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual, no casó la proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá que revocó la emitida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de esa ciudad, para, en su lugar, absolver a la entidad accionada dentro del proceso laboral de reconocimiento y pago de la pensión de vejez convencional.

4. Como puede verse, la discusión se centra respecto de unas decisiones judiciales, por lo tanto, surge necesario precisar que la prosperidad de la acción de tutela, tal como lo ha reiterado la jurisprudencia de tiempo atrás, en especial en sentencia C-590 de 2005, está ligada al cumplimiento de estrictos requisitos de procedibilidad: unos genéricos y otros de carácter específicos.

Los primeros hacen referencia a:

a) que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional;

b) que se hayan agotado todos los medios –ordinarios y extraordinarios– de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable;

c) que se cumpla el requisito de la inmediatez, el cual impone que la tutela se haya promovido en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración;

d) que cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora;

e) que la parte accionante identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible; y

f) que no se trate de sentencias de tutela.

Por su parte, las causales específicas implican la demostración de, por lo menos, uno de los siguientes vicios:

a) defecto orgánico: falta de competencia del funcionario judicial;

b) defecto procedimental absoluto: desconocer el procedimiento legal establecido;

c) defecto fáctico: que la decisión carezca de fundamentación probatoria;

d) defecto material o sustantivo: aplicar normas inexistentes o inconstitucionales;

e) error inducido: que la decisión judicial se haya adoptado con base en el engaño de un tercero;

f) decisión sin motivación: ausencia de fundamentos fácticos y jurídicos en la providencia;

g) desconocimiento del precedente: apartarse de los criterios de interpretación de los derechos definidos por la Corte Constitucional, y

h) violación directa de la Constitución.

4.1. Pues bien, aplicados los anteriores derroteros al caso *sub examine*, surge concluir que se cumplen a cabalidad los presupuestos de orden general y respecto de los específicos, contrario al parecer de la accionante, no se verifica la existencia de algún defecto que habilite el amparo

anhelado y con ello la intervención del juez constitucional, toda vez que, de la lectura de la decisión dictada la por Sala de Descongestión No. 2 de la Sala Casación Laboral, con facilidad se puede apreciar que se resolvió el asunto sometido a su consideración de manera razonada, todo conforme al pormenorizado análisis de los medios de convicción, la normatividad y la jurisprudencia aplicable al caso.

En efecto, para el accionante, las decisiones dictadas dentro del proceso laboral son erradas al interpretar indebidamente el artículo 42 de la convención colectiva de trabajo, pues se concluyó que para el momento en que terminó el vínculo laboral no tenía la edad exigida y cuando cumplió 50 años, que es la requerida por la norma, ya no tenía la calidad de trabajador activo, apreciación que va en contravía del principio de favorabilidad.

Al respecto, la Corte, tras el análisis del artículo 42 de la convención colectiva de trabajo, destacó que no se advertía un error protuberante y manifiesto con la entidad suficiente para atender las suplicas del demandante en casación, por cuanto el alcance que el Tribunal le otorgó a dicho precepto, además de ser razonable, se atiende al texto y a la voluntad del empleador y el sindicato.

Así lo explicó la Sala Especializada:

En efecto, en esa disposición, de manera expresa se alude al «trabajador», que cumpla 20 años de servicio y 50 de edad, e

informa, en su párrafo 3º, que ese beneficio, «solo se reconocerá a los trabajadores que tenga contrato de trabajo suscrito con Teletolima S.A. E.S.P. a término indefinido, hasta el 31 de enero de 1996»; expresiones que de manera sensata, llevan al entendimiento de que la edad, en este asunto, debía satisfacerse en vigencia del vínculo laboral.

Dicha postura, encuentra sustento en el artículo 467 del CST, conforme al cual, las convenciones colectivas de trabajo son acuerdos logrados para regular las condiciones laborales que deben regir los contratos individuales, durante su vigencia.

Así, por regla general, las disposiciones convencionales, aplican a las situaciones existentes durante el lapso en el que estén vigentes, ya que, al culminar la relación contractual, finalizan las obligaciones de las partes, excepto, cuando estos, en uso de su facultad de autocomposición, la extiendan más allá de la extinción del vínculo, situación que, conforme a la redacción de la cláusula, no sucedió.

Frente a lo anterior, en las sentencias de casación CSJ SL, 23 en. 2008, rad. 32009, reiterada en las providencias CSJ SL8655-2015, CSJ SL609-2017 y CSJ SL1035-2018, se indicó:

Conviene agregar que en principio es cierto que legalmente se descarta la extensión de las disposiciones convencionales a situaciones acaecidas después de terminados los contratos de trabajo en tanto así lo consagra el categórico imperativo legal del artículo 467 del C.S. del T., sin embargo, es posible que las partes, dentro de su autonomía, acuerden dicha extensión, sin que ello sea per se contrario al orden público o a normas superiores-, considera sin embargo, que en tales eventos la obligación debe quedar expresa y explícitamente estipulada, precisamente por ser una excepción al principio legal contenido en la norma que se acaba de señalar, que impone el deber de su consagración manifiesta, clara e inequívoca.

Así, si el sindicato y la empresa no establecieron, de manera expresa y contundente, que la pensión convencional podía causarse después de finalizado el contrato de trabajo, el entendimiento razonable y que además sigue la intención de los contratantes, es que, existe derecho a la prestación si se suscribió

un contrato a término indefinido antes del 31 de enero de 1996 y se acreditó el tiempo de servicios y la edad, en vigencia del vínculo contractual, entre el trabajador y la compañía, como con acierto lo dedujo el Tribunal.

La decisión confutada igualmente dio respuesta al censor en punto del principio de favorabilidad, cuestionamiento igualmente plasmado por el aquí demandante, en los siguientes términos:

Además, el principio de favorabilidad no aplica ante cualquier choque interpretativo, sino solo cuando se dan dos o más interpretaciones firmes y bien estructuradas, como se expuso en las sentencias de casación CSJ SL18110-2016, reiterada en la CSJ SL5395-2018, en donde se precisó:

Por último, es de anotar que el sentido atribuido por el Tribunal a esas disposiciones convencionales no desconoce el principio de favorabilidad en la interpretación de las fuentes formales del derecho –artículo 53 Constitución Política-, ya que este postulado parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas. Significa esto que no es cualquier colisión interpretativa la que da lugar a aplicar la favorabilidad, sino aquella originada a partir de dos o más interpretaciones firmes y bien fundamentadas o estructuradas.

En esta causa, no se presenta una discrepancia de criterios que impliquen estarse al postulado previsto en el artículo 53 de la CP, como que, el entendimiento de segunda instancia, es razonado y fue debidamente fundamentado, situación que descarta una equivocación ostensible y protuberante, al insistirse, conforme al acuerdo extralegal, que el reconocimiento de la pensión se supeditó al cumplimiento de los requisitos en vigencia del contrato de trabajo (al efecto, pueden consultarse las sentencias de casación CSJ SL625-2021, SL1104-2021 y SL1060-2021).

Otro aspecto que igualmente pone en entredicho el petente tiene que ver con el despido de la entidad, tema que

igualmente resolvió la Sala de Casación en los siguientes términos:

Frente al argumento del despido, que en sentir del demandante le impidió arribar a los 50 años, en servicio activo, se observa que la cláusula 42, nada dispuso al respecto y, en cuanto a los argumentos relativos a la continuidad de la actividad de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima, por parte de Colombia Telecomunicaciones S.A., no se indicó ningún elemento de convicción que dé cuenta de esa situación y, en todo caso, al plenario, no se allegó prueba al respecto.

4.2. Por lo expuesto, tras cotejar el escrito de tutela con los argumentos aludidos en la demanda de casación, fácil resulta advertir que se trata de similar controversia y por ello de entrada puede afirmarse que la intención no es otra que, so pretexto de la vulneración de los derechos de orden superior, reabrir un debate ya finiquitado dentro del respectivo proceso y por las autoridades judiciales competentes, lo cual no es dable aceptarse por vía de tutela, menos cuando de la lectura de la decisión dictada la por Sala de Casación Laboral, con facilidad se puede apreciar que se resolvió el asunto sometido a su consideración de manera razonada, dándose cabal respuesta a los cuestionamientos planteados por el casacionista y por supuesto, con aplicación de los precedentes jurisprudenciales que regulan el tema puesto a consideración y no como lo demanda el actor, como así se observa de los apartes transcritos, de donde se descarta el defecto por su inaplicación puesto que la decisión está en consonancia con la posición de la Sala de Casación permanente.

4.3. De tal manera que, si los argumentos que se plasmaron en la demanda de casación no tuvieron la entidad suficiente para derruir la sentencia de segundo grado, no puede ahora, vía tutela, revivir una discusión clara y oportunamente definida al interior del respectivo proceso, so pretexto de la violación de derechos fundamentales que, se insiste, en este particular evento no se configura.

5. En el anterior orden de ideas, no está al arbitrio de la parte tutelante acudir a la acción constitucional para exponer su tesis y obtener un resultado favorable, de ahí que superflua se torna la pretensión al invocar vulneración de derechos fundamentales, aspirando con ello a imponer sus razones frente a la interpretación efectuada por las autoridades judiciales al asunto puesto a su consideración, en donde con argumentos claros y ajustados al ordenamiento jurídico se emitió la decisión que puso fin al debate.

Debe entender el demandante que la sola inconformidad con la determinación adoptada no significa *per se* la violación de sus derechos fundamentales, ya que, se insiste, no se advierte que diste de un criterio razonable de interpretación y que se enmarque en una de las causales específicas de procedencia de la acción constitucional en contra de providencias judiciales.

6. Consecuente con lo indicado, al no advertirse la vulneración de ningún derecho fundamental en detrimento

del accionante y tampoco la concurrencia de un perjuicio de carácter irremediable, la protección deprecada tendrá que denegarse.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas n.º 3 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero: NEGAR la acción de tutela promovida por Gabriel Prada Urueña.

Segundo: Notificar esta decisión en los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero: De no ser impugnado este fallo, enviar el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GERSON CHAVERRA CASTRO



DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN



EYDER PATIÑO CABRERA

Nubia Yolanda Nova García
Secretaria