ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL429-2025

Radicación n.° 17001-31-05-002-2019-00763-01

Acta 06

Bogotá D.C., veinticinco (25) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **LÍDER CAMPUZANO VILLEGAS**, contra la sentencia proferida por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales el 17 de octubre de 2023, en el proceso ordinario laboral que le promovió a la **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P. - CHEC S.A. E.S.P.**

AUTO

Se reconoce personería al abogado José Roberto Herrera Vergara, identificado con T.P. n.º 18.316 del Consejo Superior de la Judicatura, para actuar como apoderado judicial de la demandada, en los términos del poder que reposa en el cuaderno digital de la Corte.

I. ANTECEDENTES

Líder Campuzano Villegas demandó a la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P. (en adelante Chec S.A.), con el fin de que fuera condenada a reconocerle la pensión de jubilación consagrada en los artículos 51 y 41 de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para los años 1988-1989 y 2013-2017, respectivamente, suscritas por la empresa con Sintraelecol, a partir de la fecha *«[…] en la que se cumplieron ambos requisitos».*

También solicitó el pago del retroactivo, de la prima de jubilación, consagrada en el artículo 41 convencional 2018-2021, los intereses de mora de que trata el 141 de la Ley 100 de 1993 y, a título de indemnización, las mesadas que eventualmente se declararan prescritas.

Fundamentó sus pretensiones en que nació el 17 de marzo de 1962 y prestó sus servicios a la demandada desde el 17 de enero de 1990, habiéndose afiliado a Sintraelecol, subdirectiva Caldas, el 28 de enero de 1994, fecha desde la cual se benefició de los diferentes acuerdos celebrados entre ese sindicato y la Chec S.A.

Indicó que en el acuerdo vigente para los años 1988-1989, se estableció el derecho a la pensión de jubilación para los trabajadores vinculados a la empresa al 31 de diciembre de 1987, siempre que hubieran prestado 20 años de servicios y llegaran a los 55 de edad. Aseguró que esa norma se reprodujo en los pactos 1990-1991, 1992-1993, 1994, 1996-

1997, 1998-1999, 2000-2001, 2002-2003, 2005-2012 y 2013-2017.

Señaló que cumplió la edad el 17 de marzo de 2017, fecha en la cual acreditó los requisitos convencionales, pues los 20 de servicios los reunió el 17 de febrero de 2010. Añadió que solicitó la prestación, pero fue negada con el argumento de que no estaba pactado que esta pudiera cumplirse después de las fechas previstas por el Acto Legislativo 01 de 2005.

Al contestar la demanda, la Chec S.A. se opuso a todas las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó los relacionados con la celebración de las convenciones colectivas, de las cuales era beneficiario el demandante; los referidos a las fechas de ingreso al servicio y de nacimiento y la presentación de la reclamación, así como de su respuesta negativa. De los demás, dijo que no eran ciertos.

Expuso que conforme al Acto Legislativo 01 de 2005, a partir de su vigencia no habría regímenes especiales o exceptuados, ni podían establecerse en pactos, convenciones, laudos o cualquier acto jurídico, condiciones pensionales diferentes a las previstas en las leyes del Sistema General de Pensiones, las que, en todo caso, perdieron vigencia el 31 de julio de 2010.

En su defensa, propuso las excepciones de buena fe, prescripción, cobro de lo no debido, carencia y ausencia del derecho reclamado y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, mediante sentencia del 30 de agosto de 2023, declaró probadas las excepciones de cobro de lo no debido y carencia y ausencia del derecho reclamado, absolviendo, en consecuencia, a la entidad.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, mediante providencia del 17 de octubre de 2023, confirmó la decisión del juzgado.

Estableció como problema jurídico, *«Determinar si le asiste derecho al demandante a que la empresa CHEC S.A. E.S.P. le reconozca y pague pensión de jubilación convencional»*, caso en el cual determinaría *«[…] si son procedentes las condenas económicas deprecadas»*.

Tras recordar el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adujo que su tesis consistía en que *«[…] atendiendo a que el actor no reunió todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación convencional antes del 31 de julio de 2010, fecha límite impuesta por el constituyente para obtener una pensión de esa índole, no tiene derecho a la prestación deprecada»*.

Sostuvo que no existía discusión sobre la fecha de nacimiento del demandante, que fue el 17 de marzo de 1962; prestaba servicios a la Chec S.A. desde el 17 de enero de 1990, a través de un contrato de trabajo a término indefinido; estaba afiliado a Sintraelecol desde el 28 de enero de 1994 y solicitó el reconocimiento del derecho convencional el 15 de agosto de 2018, que fue negado por esa entidad.

Indicó que eran tres las condiciones para la estructuración del derecho: «*(i) encontrarse vinculado a la CHEC S.A. E.S.P. a 31 de diciembre de 1987, (ii) haber prestado servicios exclusivos a la CHEC S.A. E.S.P. durante veinte (20) años continuos o discontinuos; y, (iii) que [el] trabajador arribara a la edad de 55 años»,* requisitos acumulativos que debían concurrir antes del 31 de julio de 2010.

Estimó necesario mencionar que el Acto Legislativo 01 de 2005 estableció que las prestaciones extralegales perderían su vigencia, a excepción de los derechos adquiridos, de manera que la fecha límite para lograr el cumplimiento de las exigencias era la fecha indicada y después no podían estipularse condiciones más favorables que las consagradas en el Sistema General de Pensiones.

Dijo que la jurisprudencia de esta Sala había señalado que, en los eventos en que el acuerdo se encontrara vigente al momento de expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, la extinción de sus cláusulas se daría al vencimiento del plazo o de las prórrogas automáticas producidas por mandato del

artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, o por la firma de una nueva, pero advirtiendo que en todo caso debía tenerse presente la fecha máxima de 2010 (CSJ SL2543-2020).

Frente al caso concreto, argumentó lo siguiente:

> 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.
>
> Tampoco puede afirmarse que operó la prórroga automática del artículo 478 C.S.T., porque las partes no presentaron denuncia en los términos del artículo 479 ibidem. 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 parágrafo 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)".

Señaló que todas las convenciones colectivas anteriores perdieron su vigencia y más aún, la que se reclamaba como fuente del derecho, pues aun cuando hubiera operado su

prórroga automática, su vigencia únicamente se extendía hasta el 31 de julio de 2010.

Consideró que no era admisible afirmar que el derecho a la pensión ingresó al patrimonio del demandante como un derecho adquirido, pues conforme a las pruebas, los 20 años de servicios los cumplió en el 2010, pero el requisito de la edad el 17 de marzo de 2017.

Entonces, para el 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 servicios, *«[…] el actor ni siquiera se encontraba vinculado al servicio de la empleadora, por ende, no ostentaba una expectativa legítima del derecho prestacional reclamado»*.

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 *«[…] es necesario que la Convención Colectiva, admita más de una interpretación, una más benevolente que la primera, que permita la adquisición de un derecho en favor de la persona»*, lo que no se presentaba en este caso, pues del convenio aportado surgía una sola interpretación, que era considerar la edad como un requisito de causación y no de exigibilidad.

En adición, recordó que esta Sala había 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 y aplicables al caso, oportunidad en la cual debería usar la regla más favorable, o cuando tuviera una duda sobre las diversas aplicaciones de la misma disposición jurídica (CSJ SL3007-2020).

Reflexionó de la siguiente manera:

> […] en virtud del principio de unidad del ordenamiento jurídico, este supone una jerarquía normativa que emana del estatuto Superior, de modo que, no todas las normas son igualmente prevalentes. Para el caso que nos ocupa, los actos legislativos, en su calidad de norma que reforma la Constitución Política directamente, ocupan un rango superior y prevalecen respecto a las convenciones colectivas de trabajo y, bajo este panorama, no resulta aplicable el principio de favorabilidad.
>
> Finalmente, con relación a los precedentes citados por el apelante como aplicables al caso concreto, se considera por parte [de] la Colegiatura que no lo son, merced a las peculiaridades propias de las convenciones colectivas aplicables, las cuales, de manera axial, determinan la procedencia del reconocimiento pensional deprecado.

Para terminar, citó las sentencias CSJ SL131-2022 y CSJ SL2962-2022, en las que se acudió al criterio desarrollado en las CSJ SL2657-2021 y CSJ SL660-2021, que en controversias de contornos similares, coincidieron en la necesidad de la confluencia de los requisitos de tiempo de servicio y edad para la obtención del derecho pensional convencional.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que es presentado y conforme a los alcances y limitaciones del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case totalmente el fallo, para que en sede de instancia revoque el del juzgado y acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, que son replicados y se resuelven de manera conjunta pues, aunque se dirigen por diferentes vías, presentan unidad argumentativa, se complementan y pretenden el mismo fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, *«[…] en la modalidad de interpretación errónea y aplicación indebida»* de los artículos 467, 468, 469, 470, 476, y 478 del Código Sustantivo del Trabajo; 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 164, 165, 167, 170, 176, 243, 244, 250 y 279 del Código General del Proceso.

Como consecuencia de esa violación, la sentencia acusada también infringió:

> […] los artículos: 1, 19, 21 del Código Sustantivo del Trabajo; 1 de la ley 33 de 1.985; parágrafo 3º del artículo 1 Acto Legislativo No. 1 de 2005; 142 de la Ley 100 de 1993, en relación con los artículos 8º y 16 de la Ley 153 de 1887; 23, 29, 48, 53 y 55 de la Constitución Nacional; 17, literal b), de la Ley 6a de 1945; 60 y 61 del Acuerdo 224 de 1966, expedido por el Instituto de Seguros Sociales y aprobado por el Decreto 3041 del mismo año; 1º y 12 de la Ley 6a de 1945; 72, 73 y 76, inciso 2º de la ley 90 de 1946; 19, 127 (Subrogado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990); 1º y

> 2º de la Ley 4a de 1966; 11, 12, 14 y 57 del Acuerdo 224 de 1966 (aprobado por el Decreto 3041 de 1966); 70 a 75 del Decreto 1848 de 1969; 5º de la ley 4a de 1976; 5º del Acuerdo 029 de 1985, aprobado mediante Decreto 2879 del mismo año; 1, 3 y 10 de la ley (sic) 33 de 1.985; 5, 12 y 18 del Acuerdo 049 de 1990 aprobado por Decreto 758 del mismo año; 11, 17, 18, 19, 22, 33, 36, 50, 143 y 289 de la Ley 100 de 1993.

Transcribe el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, explicando que las convenciones colectivas tienen como objetivo regular las relaciones laborales de naturaleza individual, que se incorporan a los contratos y por tanto generan obligaciones concretas del empleador frente a sus empleados.

Enseguida y luego de transcribir el artículo 48 Constitucional, en la forma como quedó modificado por el Acto Legislativo 01 de 2005, argumenta:

> Los fundamentos constitucionales y legales que han llevado a la Corte Suprema de Justicia a determinar que una persona tiene derecho a reclamar la pensión convencional posterior al 31 de julio de 2010, fecha de entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, han sido amparados principalmente por los principios de favorabilidad y el de condición más beneficiosa frente a la aplicación del régimen pensional más favorable para quienes han realizado este requerimiento (Arts. 48 y 53 Constitucional), y la teoría de entender la Convención Colectiva de Trabajo como Fuente Autónoma de Derecho, al ser esta creadora de normativa para las partes y al crear una serie de deberes y obligaciones para cada uno de los implicados.
>
> [...]
>
> Corolario a lo anterior, es importante resaltar como los diferentes doctrinantes le dan el carácter jerárquico de Ley a las Convenciones Colectivas de Trabajo, al estas tener elementos semejantes a los que tienen los textos legales, teniendo en cuenta que los acuerdos colectivos regulan los componentes técnicos de las relaciones laborales, por lo que su importancia se da en una mayor proporción normativa al ordenar el régimen del trabajo, otorgándole un carácter de mandamiento general abstracto por los temas que regulan y por las autoridades que las sancionan,

> revirtiéndoles un carácter de legalidad, pues la consecuencia lógica de su incumplimiento son unas consecuencias semejantes a las de la Ley.
>
> Conforme a lo previamente mencionado, al ser la Convención Colectiva de Trabajo una fuente de derecho y darse como una verdadera Ley en sentido formal, se abre la posibilidad de que, a pesar de que esta no produce una innovación en el ordenamiento jurídico por vía general, si lo hace de forma restringida y particular frente a los sujetos que hacen parte de la Convención Colectiva, y sus efectos se dan como un creador de derecho objetivo, pese a que no se tenga la facultad de poder legislativo, soportándose aún más en el inciso final del artículo 53 de la Constitución, al establecer que "la ley, los contratos los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores", lo cual expresa que siempre y cuando no se menoscaben los derechos mencionados inherentes a las personas, tendrá un carácter similar al de la Ley.

Invoca el principio de favorabilidad en la interpretación de los textos convencionales, amparado en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo y las múltiples sentencias de la Corte Constitucional, varias de las cuales transcribe para explicar su raciocinio (CC SU-1185 de 2001, CC SU-241 de 2015 y CC SU-113 de 2018).

Aduce que también esta Sala (CSJ SL1870-2020) ha precisado que la pensión de jubilación se puede reclamar en algunos casos con el cumplimiento concurrente de los requisitos de edad y tiempo de servicios, pero que también en otras ocasiones el primero es solo de exigencia y no de causación del derecho. Así lo explica:

> En esta sentencia, pese a que en la Convención Colectiva se requiere el cumplimiento de ambos requisitos, de conformidad con el inciso segundo de la mencionada norma, quien cumple con los 20 años de servicio tiene la posibilidad de retirarse hasta cumplir la edad para consolidar el derecho a la pensión, por lo que el requisito que se debe cumplir para adquirir el derecho a la pensión convencional de un trabajador que la requiera es el de

> los 20 años de tiempo de servicios y como accesorio el cumplimiento del tiempo se (sic)servicios para poder solicitarla.
>
> Según la jurisprudencia, se dan entonces dos pilares fundamentales para aplicar el principio de favorabilidad, los cuales son "(i) la obligación de los jueces de la República de someterse en sus decisiones al derecho, bajo la idea de la fuerza material de ley de las convenciones colectivas y su carácter de acto solemne, y (ii) la obligación de los jueces de la República de aplicar las garantías constitucionales de la igualdad formal ante la ley y el principio de favorabilidad laboral en caso de duda en la interpretación de las disposiciones de las convenciones colectivas", por lo que en el presente caso, teniendo en cuenta lo mencionado, existe para los jueces la obligación de someter sus fallos al respecto, bajo la idea de la fuerza material de las convenciones colectivas como se ha mencionado a lo largo del presente texto demandatorio, al ser esta un acto solemne al haber manifestación de la voluntad y al estar acompañado de ciertas formalidades exigidas por la Ley; además, se da la imposición para los jueces de la Republica de aplicar las garantías constitucionales de la Igualdad formal ante la ley y el principio de favorabilidad laboral al estar revestidos de las disposiciones previamente mencionadas.
>
> En conclusión respecto del principio mencionado, en caso de que el Juez dentro de algún proceso, tenga varias alternativas posibles de interpretación, este debe inclinarse por la más favorable al trabajador en aplicación del principio de favorabilidad, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Nacional, y del derecho fundamental al debido proceso, para de esta forma cumplir con los preceptos jurisprudenciales de las altas Cortes y no vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, teniendo el fallador de un proceso el deber constitucional de interpretar la norma convencional para fijar su sentido y alcance, de manera uniforme para todos los asuntos, y garantizar así la efectividad del principio de seguridad jurídica, a partir de parámetros explícitos de favorabilidad, principio establecido por la Carta Política, donde se establece una adecuada resolución de los conflictos surgidos con ocasión de la interpretación o aplicación de las normas que regulan las relaciones de trabajo, para que de esta forma se aplique la más beneficiosa al operario.

Memora lo decidido en las sentencias CSJ SL3343-2020, CSJ SL3329-2021 y CSJ SL661-2021, donde esta Corporación al analizar diferentes cláusulas convencionales concluyó que el requisito del cumplimiento de la edad era de exigibilidad y no de causación del derecho. También así lo

expuso, citando la sentencia CSJ SL3200-2023, en la cual se resolvió un caso semejante al actual, donde también era demandada la Chec S.A.

Además, resalta que ese mismo criterio fue reiterado por la Corte en las sentencias CSJ SL297-2024, SL452-2024, SL676-2024, SL1181-2024 y SL1718-2024.

Finalmente, insiste en los argumentos de tipo constitucional ya explicados, menciona los artículos 467 a 478 del Código Sustantivo del Trabajo, 60 y 61 del estatuto procesal laboral y 8º de la Ley 153 de 1887, y concluye:

> Por lo anterior, no existió una adecuada aplicabilidad de un juicio fáctico en el presente caso respecto de las pruebas, pues la Convención Colectiva de Trabajo fue apreciada por parte del Tribunal con una aplicación indebida de las pruebas aportadas al proceso pues en ambas instancias los Juzgadores manifestaron no aplicar el principio de favorabilidad en el presente caso pues no es posible equiparar la Convención Colectiva con una norma de carácter constitucional, donde a pesar que en los alegatos de conclusión y en el texto demandatorio, además del desarrollo jurisprudencial que ha realizado la Corte de casos semejantes al que nos atañe, al manifestar conforme a la hermenéutica jurídica laboral: «La "condición más beneficiosa" para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no sólo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla. De conformidad con este mandato, cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador. La favorabilidad opera, entonces, no solo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador».

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia por ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, en la modalidad de error de hecho, de los artículos 1º, 13, 25, 41, 49, 53 y 93 de la Constitución Nacional, 21 del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 74 de 1968, 9º de la Ley 16 de 1972 y 44 de la Ley 153 de 1887.

Señala que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

> 1) No dar por demostrado, estándolo, que el actor era beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, firmada entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA – SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS y la CENTRAL HIDROELECTRICA (sic) DE CALDAS – CHEC S.A. E.S.P. desde el la (sic) anualidad 1988-1989 hasta la fecha, o de las Convenciones Colectivas de Trabajo desde el momento en que se vinculó a la organización sindical.
>
> 2) No dar por demostrado, estándolo, que la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA – SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS y la CENTRAL HIDROELECTRICA (sic) DE CALDAS – CHEC S.A. E.S.P. mencionada, en su artículo 51 estableció una pensión de jubilación convencional.
>
> 3) Dar por demostrado, sin estarlo, que en la citada cláusula convencional, determino (sic) que la edad era un requisito obligatorio que se debía cumplir simultáneamente con el tiempo de servicio para poder reclamar la pensión convencional.
>
> 4) No dar por demostrado, estándolo, que la edad solo era una mera condición de exigibilidad para adquirir la pensión convencional.
>
> 5) No dar por demostrado, estándolo, que el actor entro (sic) a laborar en la empresa demandada antes del 31 de diciembre de 1987.
>
> 6) No dar por demostrado, estándolo, que el actor cumplió el tiempo de servicios antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 31 (sic) de 2005 (31 de julio de 2010).

> 7) No dar por demostrado, estándolo, que en materia laboral existe en (sic) principio de favorabilidad y dando alance (sic) a este, el ad-quem puede acudir a normas supletorias.

Asegura que ellos ocurrieron por la apreciación errada de las siguientes pruebas:

> 1) Certificación expedida por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA – SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS sobre la afiliación del demandante a la organización sindical.
>
> 2) Copia del contrato de trabajo.
>
> 3) Copia de la cedula (sic) de ciudadanía.
>
> 4) Convenciones colectivas celebradas entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA – SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS y la CENTRAL HIDROELECTRICA (sic) DE CALDAS – CHEC S.A. E.S.P. con las respectivas notas de depósito.

Para fundamentar el cargo, empieza por recordar la sentencia CSJ SL3343-2020, explicando lo expuesto en la acusación anterior, sobre la finalidad de los textos convencionales y su manera de interpretarlos y aplicarlos.

También reitera lo dicho en la sentencia CSJ SL3329-2021, así como lo resuelto por las providencias CC SU- 267 de 2019 y SU-165 de 2022, concluyendo:

> En (sic) base a lo anterior, es claro que basándonos en los sentidos de fallo que han sido interpretados por parte de las Atlas (sic) Cortes, para resolver las demandas por pensiones convencionales o de jubilación, y teniendo en cuenta que la Convención Colectiva de Trabajo es fuente autónoma de derecho, al regular las relaciones laborales particulares, se debe aplicar el principio de favorabilidad al presente caso conforme lo ha manifestado su Honorable Corporación para que en el presente caso se aplique el principio de favorabilidad respecto del articulado convencional solicitado, donde se dé la interpretación más favorable para el demandante, la cual es que el tiempo de

servicios se da como el requisito de causación y el cumplimiento de la edad se da como el requisito de exigibilidad.

Existió entonces por parte del Tribunal una violación por la vida (sic) directa respecto en la (sic) modalidad de interpretación errónea de los artículos constitucionales mencionados, principalmente del principio de favorabilidad, consistente en optar siempre por la situación más favorable al trabajador o pensionado en caso de duda en la aplicación de normas o interpretaciones jurídicas, siendo esta directriz no opcional, sino de obligatorio cumplimiento por expreso mandato normativo y constitucional, cumpliendo entonces con las garantías reconocidas y a las cuales se les ha otorgado un carácter de inalienables e irrenunciables.

VIII. RÉPLICA

La Chec S.A. indica que el cargo primero incurre en defectos técnicos insubsanables, no solo porque denuncia por la vía directa las modalidades de interpretación errónea y aplicación indebida frente a las mismas normas sustanciales, sino porque ello *«[…] refleja una escasez argumentativa que impide a la Corte entender la manera en que se materializó su vulneración»* (CSJ AL1642-2024).

Adicionalmente, anota que se incluyeron en la *«[…] proposición jurídica los artículos "60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social; artículos 164, 165, 167, 170, 176, 279, 243, 244, 250 del Código General del Proceso",* sin que se cumpliera con el deber de denunciar tales disposiciones bajo la modalidad de *«violación de medio»*, debiendo el impugnante demostrar la transgresión de la norma procesal y el modo en que este proceder afectó la disposición sustancial, lo cual no hizo.

En cuanto al fondo de la acusación, transcribe el artículo 41 convencional, del que dijo *«[…] surge con nitidez que la pensión allí dispuesta se pactó exclusivamente en favor de los trabajadores que se encuentren laborando en ella, al momento de cumplir con los requisitos exigidos, concretamente el tiempo de servicios y la edad»*.

Refiere que si bien el recurrente cumplió los 20 años de servicios el 7 de septiembre de 2007, la edad la alcanzó el 17 de marzo de 2015, esto es, con posterioridad a la fecha límite que estableció el Acto Legislativo 01 de 2005, que fue el 31 de julio de 2010, máxime cuando no se acreditó que para la vigencia 2004-2005 existía una convención y tampoco puede predicarse que operó la prórroga automática del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, pues las partes no presentaron la denuncia a la que se refiere el 479 del mismo estatuto.

Explica el pacto contenido para el período 2005-2012 y memora las sentencias CSJ SL2527-2023 y SL034-2024, que transcribe, antes de concluir que se equivoca el recurrente al acudir al principio de la condición más beneficiosa, que recae sobre pensiones de invalidez y sobrevivientes, no de vejez, y no reconoce que el cambio normativo por cuenta del Acto Legislativo 01 de 2005 no se dio abruptamente y respetó tanto los derechos adquiridos como las expectativas legítimas.

En cuanto al segundo cargo, también le atribuye errores de técnica, pues lo que a su juicio se pretende es convertir el

recurso extraordinario en una tercera instancia, que combina razones fácticas y jurídicas y no explica de qué forma la falta o defectuosa valoración probatoria condujo a los desatinos que se le achacan al Tribunal.

En cuanto al fondo, reitera lo advertido frente a la primera acusación, pues indica que no se cometió ningún desatino fáctico o jurídico, pues esta Corte tiene dicho que los efectos de las cláusulas pensionales convencionales no pueden extenderse más allá de 31 de julio de 2010, máxime cuando así se pactó por las partes.

Afirma que el fallador explicó que en el expediente no había prueba que demostrara que para la vigencia 2004-2005 existía convención que se encontrara surtiendo efectos y que tampoco operó la prórroga automática del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, porque las partes no presentaron la denuncia en los términos del artículo 479 del mismo estatuto, argumentos no controvertidos por el demandante.

Manifiesta que la cláusula 64 del acuerdo 2005-2012 estipuló que todas las anteriores habían perdido vigencia y que, aun cuando hubiera operado la prórroga automática, su operatividad se extendió hasta el 31 de julio de 2010.

Indica que la pensión de jubilación convencional no ingresó al patrimonio del demandante como un derecho adquirido, en la medida en que, si bien los 20 años de servicios los cumplió en el 2007, la edad la acreditó el 17 de

marzo de 2017; sumado al hecho que para la fecha en que se suscribió la Convención Colectiva 1988-1989, contaba con poco menos de un año en la empresa; luego, no tenía una expectativa legítima frente a la prestación.

Destaca que la cláusula estableció que la pensión de jubilación sería para quienes cumplieran el tiempo de servicios y la edad correspondientes, sin que la intención de las partes hubiera sido que el primero de los requisitos se tuviera como único de causación, pues así lo hubieran plasmado explícitamente, sin embargo, ello no ocurrió.

En esa medida, expone que no existen dos interpretaciones válidas, toda vez que el texto es claro e inequívoco y no es posible invocar el principio de favorabilidad.

Asegura que esta Corporación dispuso que el juez no tiene la función de fijar el sentido de las cláusulas convencionales, pues, en principio, son las partes a quienes les corresponde determinarlo.

Menciona que no es aplicable el principio de la condición más beneficiosa y que el cambio normativo que se implementó con el Acto Legislativo 01 de 2005 no se dio de manera abrupta, pues consagró un término para que los afiliados pudieran cumplir con los requisitos para causar la prestación.

Finalmente, asegura que el cargo no está llamado a prosperar, en tanto,

> […] tres eran las condiciones para la estructuración del beneficio pensional: (i) encontrarse vinculado a CHEC S.A. E.S.P. a 31 de diciembre de 1987, (ii) haber prestado servicios exclusivos a CHEC S.A. E.S.P. durante veinte (20) años continuos o discontinuos y (iii) que el trabajador arribara a la edad de 55 años; requisitos acumulativos, que, imperativamente, debían concurrir antes del 31 de julio de 2010, por cuanto no se probó 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, como tampoco que operó la prórroga automática del artículo 478 C.S.T., porque las partes no presentaron denuncia en los términos del artículo 479 ibidem.

IX. CONSIDERACIONES

Es cierto, como se indica en la réplica, que los cargos incurren en desatinos técnicos, al acusar el primero, de manera simultánea, la interpretación errónea y la aplicación indebida del mismo grupo normativo, pues mientras aquella implica la utilización pertinente de la norma, pero con un sentido contrario a lo que ella indica, la segunda parte del hecho de acudir a una disposición que no regula el asunto debatido.

Para la Sala, el cargo segundo también tiene errores de técnica, porque si bien se dirige por la vía fáctica o indirecta, individualizando los presuntos errores de hecho y las pruebas que fueron mal apreciadas, se fundamenta en consideraciones estrictamente jurídicas, relacionadas con la falta de aplicación de los principios de favorabilidad y de la condición más beneficiosa.

Olvida el recurrente que, de conformidad con el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, modificatorio del 23 de la Ley 16 de 1968, para que se configure el error de hecho es indispensable que venga acompañado de las razones que así lo demuestran, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta; además, como lo ha dicho la Corte, que provenga de manera evidente de alguno de los medios calificados, esto es, la prueba documental, la confesión o la inspección judicial (CSJ SL4440-2020).

Lo anterior amerita precisar que cuando el ataque se dirige por la vía de los hechos, la recurrente tiene la carga de acreditar, de manera razonada, la concreta equivocación en que se incurrió en el análisis y valoración de los medios de convicción, y su incidencia en la decisión impugnada, que llevó al Tribunal a dar por probado lo que no está demostrado y a negarle evidencia a lo que sí lo está, que surgen a raíz de la equivocada valoración o de la falta de apreciación de la prueba calificada.

No es cualquier desacierto el que puede dar lugar a la anulación de lo resuelto por el fallador, en tanto son solo aquellos errores que provienen de la lectura abiertamente equivocada de un medio probatorio hábil en casación (artículo 7º de la Ley 16 de 1969), esto es, que tengan la connotación de manifiestos y visiblemente contrarios a lo que objetivamente muestran las pruebas del proceso.

A pesar de ello, se insiste, no se hizo referencia a los medios probatorios que denunció como mal apreciados y, a

cambio, se concentró en demostrar lo que podría ser una equivocación jurídica en la resolución del caso.

No obstante, como quiera que los cargos se resuelven conjuntamente, están relacionados con el reconocimiento del derecho a percibir una pensión y se comprende la crítica a la decisión, en tanto en ella se consideró que la edad era un requisito de causación y no de exigibilidad, la Corte los estudiará de fondo.

En ese sentido, la Sala debe determinar si el Tribunal se equivocó al analizar la pensión de jubilación convencional reclamada, pues conforme a lo acreditado en el proceso, si bien cumplió 55 años el 17 de marzo de 2017, laboró al servicio de la demandada desde el 7 de septiembre de 1987, es decir, los 20 de servicios los reunió el mismo mes y día de 2007.

A pesar de que en la demanda se introduce de manera incomprensible y errónea por el apoderado del demandante, como fecha de inicio del contrato de trabajo, el 17 de enero de 1990 (hecho segundo), y se anuncia incluso que los 20 años de servicios los completó el 17 de febrero de 2010 (hecho décimo), se trata de manifestaciones que resultan desvirtuadas por la historia laboral de Colpensiones y la reclamación administrativa efectuada por el trabajador el 15 de agosto de 2018.

Conviene recordar que en la reforma constitucional de 2005 se dispuso que, a partir del 31 de julio de 2010,

perdían vigencia, «*[…] los regímenes pensionales especiales, exceptuados y cualquier otro distinto al régimen general*», sin perjuicio de los derechos adquiridos, expresión frente a la cual la sentencia CSJ SL, del 17 marzo 1977, utilizada por la Corte Constitucional en la decisión CC C-168 de 1995, dijo:

> Por derechos adquiridos, ha dicho la Corte, se tienen aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han creado y definido bajo el imperio de una ley, y que por lo mismo han creado a favor de sus titulares un cierto derecho que debe ser respetado. Fundamento de la seguridad jurídica y del orden social en las relaciones de los asociados y de estos con el Estado, es que tales situaciones y derechos sean respetados íntegramente mediante la prohibición de que leyes posteriores pretendan regularlos nuevamente. Tal afectación o desconocimiento sólo está permitido constitucionalmente en el caso de que se presente un conflicto entre los intereses generales o sociales y los individuales, porque en este caso, para satisfacer los primeros, los segundos deben pasar a un segundo plano. Se trata de afirmar entonces el imperio del principio de que el bien común es superior al particular y de que, por lo mismo, este debe ceder.
>
> Por su parte, la Corte Constitucional en reciente fallo, al resolver una demanda contra el artículo 289 de la misma ley que hoy se impugna parcialmente, expresó en relación con este tema lo siguiente:
>
> La norma (art. 58 C.N.) se refiere a las situaciones jurídicas consolidadas, no a las que configuran meras expectativas, estas, por no haberse perfeccionado el derecho, están sujetas a las futuras regulaciones que la ley introduzca.
>
> Es claro que la modificación o derogación de una norma surte efectos hacia el futuro, salvo el principio de favorabilidad, de tal manera que las situaciones consolidadas bajo el imperio de la legislación objeto de aquélla no pueden sufrir menoscabo. Por tanto, de conformidad con el precepto constitucional, los derechos individuales y concretos que ya se habían radicado en cabeza de una persona no quedan afectados por la nueva normatividad, la cual únicamente podrá aplicarse a las situaciones jurídicas que tengan lugar a partir de su vigencia. (sent. C-529/94 M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

Sobre la forma de entender lo dispuesto en la reforma constitucional, recientemente, en la decisión CSJ SL1070-2023 esta Corte indicó:

> En conclusión, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, rectifica parcialmente su criterio sentado en las sentencias precitadas y, en su lugar, precisa que, en materia pensional consagrada en convenciones colectivas de trabajo, laudos o pactos, a la luz del Acto Legislativo 01 de 2005 las pautas que regulan el asunto son las siguientes:
>
> a) En los eventos en que las reglas pensionales de carácter convencional suscritas antes de la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005 y al 29 de julio del mismo año se encontraban en curso, mantendrá su eficacia por el término inicialmente pactado, aún con posterioridad al 31 de julio de 2010, hasta cuando se llegue al plazo acordado.
>
> b) Si al 29 de julio de 2005, fecha de entrada en vigencia del acto legislativo en mención, respecto del convenio colectivo estaba operando la prórroga automática consagrada en el artículo 478 del Código Sustantivo de Trabajo y las partes no presentaron la denuncia en los términos del artículo 479 *ibidem,* las prerrogativas pensionales se extendieron solo hasta el 31 de julio de 2010.
>
> c) Si la convención colectiva de trabajo se denunció y se trabó el conflicto colectivo, los acuerdos pensionales, por ministerio de la ley se mantuvieron según las reglas legales de la prórroga automática, hasta el 31 de julio de 2010 y, en tal caso, ni las partes ni los árbitros podían establecer condiciones más favorables a las previstas en el sistema general de pensiones entre la fecha en la que entró en vigencia el Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010.
>
> De suerte que en virtud de la postura mayoritaria de la sala expuesta, para la pervivencia de las reglas de instrumentos convencionales hasta el límite temporal de la norma constitucional -31 de julio de 2010-, debían ser suscritos con anterioridad a la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, es decir, 29 de julio de este año, con ello se resalta que los instrumentos colectivos a los que alude la censura, posteriores a tal data no mantuvieron su eficacia; ello es así como efectivamente lo es, por cuanto a partir de ese momento, no se podían establecer condiciones diferentes a las previstas en el sistema general de pensiones, por lo que cualquier acuerdo en tal sentido es inane y no produce efecto alguno.
>
> Aquí y ahora, vale la pena memorar que, contrario al error que se endilga al fallador de segunda instancia, este no desconoce la

> existencia de convenciones colectivas suscritas entre la empresa demandada y la organización sindical USO, ni que las mismas contienen cláusulas relativas a la jubilación; lo que señaló fue que la vigencia de las mismas estaba condicionada a lo estatuido en el Acto Legislativo 01 de 2005; tampoco soslayó que los actores eran beneficiarios de lo consagrado en los textos colectivos suscritos por el sindicato, como se desprende de manera textual de la providencia cuestionada, pues definió que los accionantes *«no reunieron los requisitos establecidos en la convención antes del 31 de julio de 2010»*, es decir, dentro del interregno que contempla la adenda constitucional.
>
> [...]
>
> Entonces, surge cristalino que, los demandantes no tenían un derecho adquirido, pues no cumplieron los requisitos contemplados en la convención colectiva de trabajo durante su vigencia; por lo que no era viable pactar con posterioridad a la reforma constitucional, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en el sistema general y, en todo caso, cualquiera que se hubiera pactado con anterioridad perdió vigencia el 31 de julio de 2010, según las claras voces del parágrafo transitorio 3 del multicitado acto legislativo.

Con fundamento en lo dicho, el derecho a la pensión está sometido a que se cumplan los requisitos de acceso establecidos en el régimen aplicable al beneficiario, antes de las fechas de expiración de la reforma constitucional; máxime si, como en el presente asunto, las reglas prestacionales de la Chec S.A. fueron acordadas mediante un nuevo acuerdo suscrito para la vigencia 1º de octubre de 2005 a 31 de diciembre de 2012, es decir, luego de dicho cambio.

Aquello, porque como bien lo entendió y lo expuso el Tribunal en su fallo, *«[...] no obra prueba 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».*

Ahora, si bien la pensión de jubilación se reclama en amparo del artículo 51 del acuerdo 1988-1989, lo cierto es que para la fecha en que el demandante cumplió los 20 años de servicios -7 de septiembre de 2007-, el acuerdo convencional aplicable era el 2005-2012 que en su artículo 41 establece:

> 1. La empresa reconocerá a los trabajadores que se encuentren laborando en ella al 31 de diciembre de 1987 y que hayan prestado sus servicios durante veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio exclusivo de la CHEC S.A. E.S.P., la pensión de jubilación a los 55 años de edad.
>
> En caso de que la legislación laboral varíe los requisitos necesarios para adquirir este derecho, aumentándolos, la empresa aplicará las nuevas disposiciones legales, para los trabajadores que ingresen a ella a partir del primero (1º) de enero de 1988.
>
> **PARÁGRAFO:** Por el acto Legislativo Nro. 1 de 2005, no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones.
>
> Acto Legislativo Nro 1 de 2005: "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 todo caso perderán vigencia el 31 de julio del año 2010".
>
> Este parágrafo no se aplicará en caso de declararse inexequible dicho acto legislativo en lo que total o parcialmente establezca y que aplique a la presente cláusula.

Como se advierte, en el parágrafo del numeral 1º de la citada cláusula convencional, las partes acordaron expresamente la observancia de lo previsto en el Acto Legislativo 01 de 2005, frente a la regulación integral del derecho pensional, de ahí que no es viable considerar que los efectos en materia pensional se hubieran extendido más

allá del 31 de julio de 2010, que es la tesis en que se basa el recurrente.

Y es que no puede ser otro el entendimiento de la cláusula aquí estudiada, porque en el tercer inciso del parágrafo se precisó que *«[…] no se aplicará en caso de declararse inexequible dicho acto legislativo en lo que total o parcialmente establezca y que aplique a la presente cláusula»*; luego, al no haberse cumplido la condición allí estipulada, se entiende que el querer de las partes era darle total observancia a lo estipulado en la reforma constitucional.

Igualmente, no puede ignorarse que el acuerdo analizado empezó a regir desde el 1º de octubre de 2005, esto es, con posterioridad a la vigencia del Acto Legislativo -29 de julio de 2005- y, por tal razón, no era posible desconocer lo allí estipulado.

Por otra parte, es importante resaltar que en sentencia CSJ SL676-2024 esta Corte analizó el artículo 51 de la Convención Colectiva de Trabajo 1988-1989, replicado en el artículo 40 de la 2000-2001 y precisó:

> Con lo cual, ante la duda razonable en el alcance de la norma extralegal, la Corte precisa cualquier criterio que le sea contrario en lo que concierne a la cláusula convencional que se analiza en este caso, esto es, el artículo 51 convencional replicado en el 40 de la convención colectiva de trabajo 2000-2001 vigente para cuando el actor cumplió el tiempo de servicio.

La mencionada norma difiere de la aquí estudiada, pues en aquella no se incorporó el parágrafo relativo al Acto

Legislativo, de ahí que no es posible acudir al criterio estipulado en esa providencia.

Ahora, las sentencias en las que se apoyan las críticas hacen referencia a otros acuerdos colectivos, tales como los suscritos entre el ISS empleador y Sintraseguridad Social, en cuyo artículo 98 se pactaron las reglas pensionales de forma diferente a como lo hicieron la Chec S.A. y Sintraelecol, o los celebrados por Ecopetrol y la USO, en donde ocurre la misma situación; por tanto, no pueden servir de referencia para extraer reglas generales de interpretación.

Finalmente, como el recurrente invoca reiteradamente, en defensa de sus argumentos, los principios de favorabilidad y de condición más beneficiosa, vale la pena recordar que mediante sentencia CSJ SL5428-2021, que resolvió un asunto de contornos similares donde se reclamaba a Ecopetrol S.A. el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, se explicó al respecto lo siguiente:

> **I. Los principios de favorabilidad y de la condición más beneficiosa**
>
> [...]
>
> Surge de la norma que, el principio de favorabilidad no persigue la escogencia de cualquier disposición que beneficie a un trabajador para aplicarla a un caso, sino que tiene un contenido y alcance específico, esto es, resolver la duda que se presente en la aplicación de dos o más normas que puedan predicarse a un mismo evento (CSJ SL3569-2021; CSJ SL3642-2021; CSJ SL3045-2021 y CSJ SL4164-2021).
>
> Dijo esta Corporación en sentencia CSJ SL2862-2021:
>
> Ahora bien, cierto es que en el evento de conflicto o duda que se pueda presentar en la aplicación de las fuentes formales del derecho laboral y de la seguridad social es procedente acoger

aquella que le sea más favorable al trabajador, afiliado, pensionado o beneficiario, todo ello, en virtud de la función esencialmente tuitiva del derecho del trabajo y, particularmente, en desarrollo del principio protector cuya expresión normativa es el art. 53 de la Constitución Política, el art. 21 del CST y el art. 19 del Decreto 2127 de 1945.

Lo anterior, bajo la condición de que las normas que generan la antinomia se encuentren vigentes, regulen el caso al cual se pretenden aplicar y, a su turno, se respete el principio de inescindibilidad o conglobamento, tal como lo señalaron las sentencias CSJ SL1734 2015 y CSJ SL14064-2016.

Lógicamente, para que se presente una discusión de este tipo, las normas en disputa deben ser equivalentes entre sí, es decir, deben tener igual jerarquía y poseer la virtualidad de gobernar el caso, pues si se trata de disposiciones de nivel distinto, no se presenta la duda pues es aplicable la de orden superior.

Se advierte entonces que en este caso no se cumplen los presupuestos legales ni jurisprudenciales que le permitan integrase al caso en tanto, (i) no existe enfrentamiento normativo, pues hay una disposición de rango constitucional que supone su prevalencia; (ii) no hay enfrentamiento normativo a nivel constitucional, pues la mención al artículo 53 de la Carta Política no regula específicamente la situación en particular y (iii) al no haber choque de normas, no hay una duda interpretativa entre el contenido del Acto Legislativo 01 de 2005 y las disposiciones convencionales, decretos y leyes citados en el recurso de casación.

Por otra parte, el principio de la condición más beneficiosa es una especial figura jurídica que si bien permite al juzgador elegir de entre dos normativas, cuál es la mejor aplicable a un caso, sus límites son estrictos y restringidos en los términos que ha esbozado esta Corte (CSJ SL113-2021):

No obstante lo anterior, en algunas ocasiones escapan al legislador ciertas consecuencias indeseables, por injustas e inequitativas, derivadas del tránsito legislativo, que ameritan, tanto desde el punto de vista constitucional como legal, la aplicación de los principios con venero en el orden jurídico, como el de la condición más beneficiosa, para resolver el problema social que se ocasiona por la implementación del nuevo ordenamiento.

Esta Corporación ha estimado que el postulado de la condición más beneficiosa tiene las siguientes características:

a) Es una excepción al principio de la retrospectividad.
b) Opera en la sucesión o tránsito legislativo.

c) Procede cuando se predica la aplicación de la normatividad inmediatamente anterior a la vigente al momento del siniestro.
d) Entra en vigor solamente a falta de un régimen de transición, porque de existir tal régimen no habría controversia alguna originada por el cambio normativo, dado el mantenimiento de la ley antigua, total o parcialmente, y su coexistencia en el tiempo con la nueva.
e) Entra en juego, no para proteger a quienes tienen una mera o simple expectativa, pues para ellos la nueva ley puede modificarles el régimen pensional, sino a un grupo de personas que, si bien no tienen un derecho adquirido, se ubican en una posición intermedia –expectativas legítimas- habida cuenta que poseen *una situación jurídica y fáctica concreta,* verbigracia, haber cumplido en su integridad la densidad de semanas necesarias que consagraba le ley derogada.
f) Respeta la confianza legítima de los destinatarios de la norma.

Es diferente, entonces, el principio de la condición más beneficiosa al de la favorabilidad, pues en el primero se está ante un escenario de cambio normativo desprovisto de un régimen de transición, que busca proteger situaciones jurídicas concretas de una población y no ante la duda por un choque normativo, como ocurre con la favorabilidad.

Así las cosas, no le es posible al fallador elaborar cualquier tipo de interpretación sobre una norma o situación jurídica para aplicar, acto seguido, la mejor conclusión a la parte trabajadora, pues cada principio implica acreditar unos especiales y detallados presupuestos que habilitan su implementación.

Así, no es posible en este asunto acudir a dichos principios en la búsqueda de una solución favorable a los intereses del demandante, pues por una parte no existe controversia o choque entre normas del mismo rango y, por la otra, no se echa de menos una desprotección a los derechos adquiridos o a las expectativas legítimas.

Lo dicho en precedencia, se acompasa con lo adoctrinado por esta Sala de la Corte en sentencias CSJ SL399-2024 y CSJ SL1136-2024.

En consecuencia, los cargos no prosperan.

Las costas del recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente y a favor de la opositora. Se fija como agencias en derecho la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), que se incluirá en la liquidación que realice el juez de primera instancia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, el diecisiete (17) de octubre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso ordinario laboral que **LÍDER CAMPUZANO VILLEGAS** le promueve a la **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P. - CHEC S.A. E.S.P.**

Costas conforme a lo señalado en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

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: 3FA58C579BA7BA90967B22F0EE44952115C8632E91CBAAEC473B47715048A960
Documento generado en 2025-03-03