COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia SU/138/21

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de unificación
Referencia	SU/138/21
Expediente	—
Fecha	2015-09-21
Sala	Sala de
Magistrado ponente	GLORIA STELLA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Aplicacion Del Principio De Favorabilidad Laboral E In Dubio Pro Operario
- Defecto Sustantivo Por Interpretacion Erronea O Irrazonable De La Norma

Resumen del caso (según la propia sentencia)

171 de 1961, art. 8 obligación del empleador de realizar aportes pensionales Los cambios introducidos a la pensión sanción del artículo 8º de la Ley 171 de 1961, modificaron la naturaleza jurídica de esa institución,

Texto completo

SU138-21 Sentencia SU138/21 ACCION DE TUTELA CONTRA SENTENCIAS DE ALTAS CORTES- Requisitos generales de procedencia requiere argumentación y análisis más riguroso Si lo que se cuestiona es una sentencia proferida por una Alta Corte, la carga argumentativa es más exigente, toda vez que resulta necesario acreditar que se trata de un caso “definitivamente incompatible con el alcance y límite de los derechos fundamentales que han sido desarrollados por la Corte Constitucional o cuando se genera una anomalía de tal entidad que es necesaria la intervención del juez constitucional”. Lo anterior, en la medida en que, por regla general, dichas decisiones tienen la finalidad de unificar la jurisprudencia, en atención al deber de zanjar las diferencias interpretativas en la aplicación del ordenamiento jurídico; de allí deriva precisamente su “valor vinculante”.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Requisitos generales y especiales de procedibilidad PENSION SANCION- Naturaleza/ PENSION SANCION- Alcance de la ley 171 de 1961, art. 8 obligación del empleador de realizar aportes pensionales Los cambios introducidos a la pensión sanción del artículo 8º de la Ley 171 de 1961, modificaron la naturaleza jurídica de esa institución, particularmente con el fin de reafirmar su carácter previsional, que antes era relativo, habida cuenta de que transmutó de un carácter indemnizatorio a uno prestacional cuya finalidad es proteger el riesgo a la vejez del trabajador y no proteger su estabilidad laboral.

PENSION SANCION- Requisitos El derecho se genera cuando (i) el empleador omitió la afiliación al ISS o, en su defecto, la entidad no asumió el riesgo de vejez, del trabajador, (ii) el trabajador prestó sus servicios por más de 10 años y menos de 15 años de forma continua o discontinua, antes o posterior a la vigencia de la ley, y (iii) si su vinculación laboral terminó por decisión unilateral del empleador sin justa causa. Por otra parte, la edad, correspondiente a los 60 años, siguió teniendo la condición de exigibilidad y no de requisito de causación.

PENSION SANCION- Finalidad La pensión sanción es un instrumento jurídico dirigido a proteger al trabajador que ha laborado por más de 10 años para un empleador, es despedido sin justa causa y está en una de las siguientes situaciones: (i) el empleador no estaba obligado, en su momento, a afiliar a sus trabajadores ante un mecanismo previsional, particularmente el ISS y, por lo mismo, era el responsable de la pensión una vez se cumplieran los requisitos mencionados; o (ii) el empleador sí estaba obligado a dicha afiliación, bien porque el régimen del ISS le fuera aplicable o porque estuviera ante la vigencia del sistema general de seguridad social, e incumplía ese deber.

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO- Efectos jurídicos DERECHO DE HUELGA- Contenido y alcance/ DERECHO DE HUELGA- Límites SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO POR HUELGA- Alcance SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO POR HUELGA FRENTE AL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL- Empleador está obligado a realizar aportes a la seguridad social En lo que respecta a las consecuencias económicas de la huelga lícita y no imputable al empleador, es válida la suspensión del deber jurídico del pago de salario y de la correlativa prestación personal del servicio por parte del trabajador. Sin embargo, no sucede lo mismo tratándose de la asunción de obligaciones vinculadas a la seguridad social, en las que, ante su carácter irrenunciable, su pago no es objeto de suspensión por el hecho de la huelga. Por lo tanto, el empleador está obligado a realizar los aportes respectivos.

APLICACION DEL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD LABORAL E IN DUBIO PRO OPERARIO - Reiteración de jurisprudencia El principio de favorabilidad es una herramienta consagrada por el Constituyente para dirimir los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación tanto de fuentes formales de derecho como de la interpretación que de éstas se pueda desprender. Cuando concurren varias interpretaciones y, a partir de ello, se genera una duda razonable y seria respecto de la aplicación de una u otra interpretación o de una u otra norma, el operador jurídico, y en un lugar central el juez, debe escoger la opción que más favorezca al trabajador o pensionado, so pena de infringir un preciso mandato constitucional.

DEFECTO SUSTANTIVO POR INTERPRETACION ERRONEA O IRRAZONABLE DE LA NORMA- Hipótesis en las cuales puede incurrir la autoridad judicial DEFECTO FACTICO- Configuración CARACTERIZACION DEL DEFECTO POR DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL VIOLACION DIRECTA DE LA CONSTITUCION COMO CAUSAL DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Configuración El desconocimiento directo de la Constitución se estructura ante dos posibles supuestos: (i) cuando el juez deja de aplicar una norma fundamental al caso objeto de estudio, bien porque dejó de interpretar y aplicar una disposición legal de conformidad con el precedente constitucional, bien porque se trata de un derecho fundamental de aplicación inmediata, o bien porque la decisión cuestionada vulneró derechos fundamentales o no tuvo en cuenta el principio de interpretación conforme con la Constitución; o (ii) cuando el juez aplica el ordenamiento legal al margen de los preceptos que consagra la Carta Política y de cara al cumplimiento al principio de supremacía constitucional previsto en el artículo 4º superior.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Procedencia por violación directa de la Constitución y defecto sustantivo al desconocer la Sentencia C-1369/00, limitar el derecho a la huelga y no aplicar el principio de favorabilidad laboral ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Procedencia por defecto fáctico en su dimensión negativa por ignorar u omitir la valoración de una prueba determinante para la resolución del asunto La interpretación de las normas sobre efectos de la suspensión del contrato de trabajo depende necesariamente de determinar si el empleador tuvo culpa o no en la huelga. Así, ante lo expresado por el Tribunal Superior, la Sala de Casación Laboral debió haber demostrado que esa argumentación era errada y que, en contrario, existía prueba concluyente de que la huelga no era imputable al empleador y que, bajo el raciocinio de esa alta corte, debía descontarse ese lapso para efectos del reconocimiento de la pensión sanción. Esta obligación fue omitida por la Sala de Casación, lo cual es un yerro constitutivo de defecto fáctico en su dimensión negativa.

Referencia: Expediente T-7.867.616 Acción de tutela instaurada por Germán Yánez Lucas contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Asunto: tutela contra providencia judicial. Desconocimiento del precedente de la Corte Constitucional sobre la prohibición de suspender los aportes a pensiones durante periodos de huelga. Defecto fáctico y violación directa de la Constitución.

Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Bogotá D.C., catorce (14) de mayo de dos mil veintiuno (2021) La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en especial las previstas en el artículo 241-9 de la Constitución Política, los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el Auto de 23 de octubre de 2020, en el que resolvió asumir el conocimiento del presente expediente, profiere la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión del fallo de segunda instancia, adoptado por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia el 16 de enero de 2020, que confirmó la decisión adoptada por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia el 26 de noviembre de 2019, en el proceso de tutela promovido por el ciudadano Germán Yánez Lucas contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

[1] I. ANTECEDENTES A. Hechos del caso 1. El señor Germán Yánez Lucas trabajó en la empresa Cales y Cementos de Tolú Viejo (Tolcementos, hoy Cementos Argos S.A., en adelante Cementos Argos S.A.) desde el 5 de julio de 1976 hasta el 17 de octubre de 1986, fecha en la que la empresa terminó, sin justa causa, su contrato laboral.

2. Una vez cumplió 68 años [2] -nació el 8 de octubre de 1942- el señor Yánez Lucas solicitó a Cementos Argos S.A. el reconocimiento y pago de la pensión sanción, según lo dispuesto por el artículo 8º de la Ley 171 de 1961 [3] .

3. La accionada negó el pago de la prestación porque, en su criterio, el accionante no trabajó durante 10 años en la empresa y, por lo tanto, no cumplió con el requisito temporal que exige la norma para acceder a la pensión. En particular, precisó que durante la relación laboral el contrato de trabajo se suspendió durante 111 días, como consta en el documento de liquidación de las prestaciones sociales. Por lo tanto, informó que no era beneficiario de la prestación pretendida [4] .

4. Proceso ordinario laboral. Ante tal negativa, el accionante presentó demanda laboral ordinaria en contra de Cementos Argos S.A., en la que solicitó (i) el reconocimiento y pago retroactivo de la pensión sanción, (ii) el reconocimiento y pago de las primas consagradas en la Ley 171 de 1961, (iii) el pago de intereses moratorios, y (iv) la indexación de las sumas pretendidas.

5. El 23 de enero de 2013, el Juzgado Primero Laboral del Circuito Judicial de Sincelejo condenó a la demandada a pagar al accionante “ (…) la pensión efectiva a partir del 8 de octubre de 2010, incluidas las mesadas adicionales de junio y diciembre de cada anualidad ” [5] . Argumentó que el señor Yánez Lucas laboró para Cementos Argos S.A. por un término superior a 10 años, en la medida en que, de las suspensiones del contrato de trabajo durante la vigencia del vínculo laboral, no se debían descontar los 55 días de suspensión generados por la huelga que se efectuó en la empresa, de conformidad con lo establecido en la Sentencia C-1369 de 2000. Por lo tanto, concluyó que el demandante tenía derecho al reconocimiento y pago de la prestación, porque cumplía “la exigencia legal relativa de los 10 años de servicios” [6] .

6. Mediante sentencia de 21 de septiembre de 2015 [7] , la Sala Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo (en adelante “el Tribunal”) confirmó el fallo en segunda instancia.

Consideró el ad quem que el demandante cumplió los 10 años de labores requeridos para el reconocimiento de la pensión sanción. Esto, al dar por probado el testimonio del señor Manuel Eurípides Ledesma, quien manifestó que 55 de los 111 días de suspensión del contrato de trabajo del accionante se originaron por huelga declarada en la compañía y, por ende, a criterio del Tribunal, esos días “no dejan de ser computables para los efectos de tiempo de servicios en materia

pensional” [8] conforme a lo establecido por la Corte Constitucional en Sentencia C-1369 de 2000. Además, afirmó que el no pago de aportes al ISS por parte del empleador, debido a que la entidad no había asumido el riesgo en el municipio de Tolú Viejo, no la exoneraba del pago de la pensión sanción “(…) pues las cargas pensionales continuaron radicadas en el empleador, hermenéutica que se apoya en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia” [9] .

7. Recurso extraordinario de casación. Cementos Argos S.A. presentó recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia de segunda instancia. Alegó que el Tribunal había desconocido la ley sustancial por la vía directa, porque aplicó de manera indebida el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST) [10] . Desde su punto de vista, el Tribunal desconoció: (i) que esta norma prescribe de manera clara y expresa que el efecto de la suspensión del contrato laboral, por cualquier causa, es la interrupción para el trabajador de la obligación de prestar el servicio y para el empleador de pagar el salario, y (ii) que los periodos suspendidos se podrán descontar al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones. Por lo tanto, el lapso durante el cual el contrato estuvo suspendido por la huelga no podía computarse para calcular el tiempo necesario para obtener la pensión sanción.

8. El 10 de julio de 2019, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió: (i) “ CASA[R] la sentencia dictada por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo ” [11] y, en consecuencia, en sede de instancia, “ (ii) REVOCA[R] la sentencia dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito Judicial de Sincelejo” [12] y, en su lugar, negar las pretensiones del accionante. Adujo, fundamentalmente, las siguientes razones:

9. Primero, que de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el artículo 53 del CST instituye que la huelga suspende el contrato laboral y, por lo tanto, el periodo de su duración debe descontarse al momento de calcular el tiempo laborado para efectos del reconocimiento de la pensión sanción. Para sustentar este argumento, la Sala de Casación Laboral transcribió apartes de dos sentencias de esa corporación, proferidas en diciembre de 1986 y junio de 1989, en las que se afirma que para la contabilización de la densidad de semanas requerida para el reconocimiento de la pensión sanción debe hacerse el mencionado descuento. En consecuencia, concluyó que el Tribunal incurrió en una violación de la ley sustancial por la vía directa, porque no descontó el tiempo de duración de la huelga. Para sustentar esta conclusión, la decisión se limita a realizar las mencionadas transcripciones y luego sostiene que “(…) trasladados los argumentos jurídicos al asunto bajo examen, prontamente se evidencia el dislate en que incurrió el juzgador al no descontar el tiempo de la huelga del total laborado por el actor, así habrá de quebrarse el fallo recurrido” [13] .

10. Segundo, que la Corte Constitucional, en la Sentencia C-1369 de 2000, condicionó la exequibilidad del artículo 53 del CST en el entendido de que, en el periodo durante el cual el contrato de trabajo se suspende con ocasión de una huelga, el empleador debe “(…) garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones” [14] .

Sin embargo, precisó que esta decisión (i) no tenía efectos retroactivos y, por lo tanto, no era aplicable al presente caso, porque la relación laboral había terminado incluso antes de la entrada en vigencia de la Constitución de 1991, y (ii) en cualquier caso, en ese fallo la Corte Constitucional no determinó que el periodo de la huelga tuviera que ser computado para el cálculo del tiempo laborado por el trabajador. Al respecto, precisó que “(…) una cosa es que durante el tiempo que perdure la suspensión –por huelga– el empleador deba pagar los aportes al sistema general de pensiones y salud y, otra muy distinta, es que la sentencia de exequibilidad le impida al empleador descontar dicho lapso para efectos de la pensión sanción que esté a su cargo” [15] .

Así, con fundamento en los argumentos anteriores, la Sala de Casación Laboral puso de presente que, en la medida en que el actor había reconocido que el contrato de trabajo fue suspendido por 111 días en razón de la huelga, no se

cumplían los requisitos para reconocer la pensión de jubilación. En consecuencia, revocó la sentencia del Tribunal y absolvió a Cementos Argos S.A. de las pretensiones formuladas por el accionante, a quien también condenó en costas.

B. Pretensiones y fundamentos de la acción de tutela 11. El 14 de noviembre de 2019, el ciudadano Yánez Lucas interpuso acción de tutela en contra de la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 10 de julio de 2019, por considerar que esa autoridad judicial vulneró sus derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, a la seguridad social, de acceso a la administración de justicia y al mínimo vital . En su criterio, la accionada incurrió en tres defectos que justifican el amparo, a saber:

12. Primero, en un defecto sustantivo porque desconoció que, de acuerdo con el artículo 53 del CST, " (…) el tiempo de servicio o el lapso en que estuvo suspendido el contrato, solo es para descontar por parte del empleador el salario y las prestaciones económicas por el tiempo suspendido, pero no para descontar para pago en salud y pensiones o desconocer servicios prestados " [16] y, por lo tanto, el defecto mencionado se configuró por " grave error en la norma aplicada" [17] .

13. Segundo, desconocimiento de un precedente constitucional . Indicó que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia omitió considerar la Sentencia C-1369 de 2000 , mediante la cual la Corte Constitucional señaló que mientras el contrato laboral esté suspendido con ocasión de una huelga, el empleador debe "garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades, mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones " [18] .

Tal omisión implicó, a su juicio, que la autoridad judicial accionada desconociera el carácter irrenunciable del derecho a la seguridad social, porque permitió descontar el tiempo durante el cual el contrato de trabajo se suspendió por huelga, para efectos del cálculo de una prestación social a cargo de Cementos Argos S.A.

14. Tercero, en defecto fáctico . Al respecto, el accionante argumentó que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en la valoración defectuosa del material probatorio: (i) en lo que respecta al tiempo que laboró en Cementos Argos S.A. y (ii) en lo referente a la afiliación que debió realizar el empleador al extinto Seguro Social. A su juicio, "la Corte consideró, en relación con los efectos de la suspensión legal del contrato de trabajo, que el tiempo servido con anterioridad a la fecha en que el ISS asumió el riesgo de vejez, no puede asimilarse a la liquidación del derecho de jubilación" [19] . Añadió que "se puede producir también vía de hecho en el momento de evaluar la prueba, la conclusión adoptada con base en ella es contraevidente, si el Juez infiere de ella hechos que aplicando las reglas de la lógica, la sana crítica y las normas legales pertinentes, no podrían darse por acreditados, o si les atribuye consecuencias ajenas a la razón, desproporcionadas o imposibles de obtener dentro de tales oportunidades" [20] .

15. Con fundamento en estas consideraciones, el accionante solicitó al juez de tutela: (i) amparar sus derechos fundamentales a la igualdad, a la seguridad social, al debido proceso, de acceso a la administración de justicia y al mínimo vital;

(ii) revocar la sentencia de casación proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 10 de julio de 2019, y (iii) dejar en firme las sentencias de primera y segunda instancia del proceso laboral.

C. Respuesta de la entidad accionada y terceros interesados 16. El 25 de noviembre de 2019, el Magistrado Fernando Castillo Cadena, ponente de la sentencia de casación, presentó escrito de respuesta en el que solicitó al juez de tutela negar el amparo solicitado. Afirmó que la decisión cuestionada " (…) no implica una transgresión a los derechos fundamentales [del accionante] y, en ese orden, aunque se pueda disentir de la misma, si lo proveído se ajusta al ordenamiento jurídico, como efectivamente aquí acontece, la acción de amparo no debe abrirse paso " [21] .

17. El 22 de noviembre de 2019, Cementos Argos S.A. presentó escrito de respuesta en el que solicitó que se declarara la improcedencia de la acción de tutela. Argumentó que, para resolver las pretensiones invocadas, el accionante contó con el proceso ordinario laboral que es un mecanismo idóneo “ para obtener el amparo de los derechos que considera vulnerados y amenazados ” [22] y que fue ejecutado. Agregó que, en cualquier caso, la decisión de la Sala de Casación Laboral no vulneró los derechos del accionante, porque la sentencia de casación no incurrió en ningún defecto y “ se encuentra ajustada a derecho ” [23] .

D. Decisiones objeto de revisión Sentencia de primera instancia 18. El 26 de noviembre de 2019, la Sala de Decisión de Tutelas No. 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia decidió “ negar por improcedente el amparo solicitado ” [24] . Afirmó que la Sala de Casación Laboral no incurrió en un defecto fáctico, porque la discusión en sede de casación estuvo referida a “ la violación directa de la ley sustancial, es decir, recayó en la indebida aplicación de una norma […] y no sobre errores en la valoración de las pruebas, luego resulta infundado sostener un error fáctico ” [25] .

19. De igual manera, señaló que la Sala de Casación Laboral no incurrió en un defecto sustantivo ni en desconocimiento del precedente. Afirmó que, contrario a lo sostenido por el accionante, “ la decisión refutada no sólo consideró el precedente jurisprudencial fijado sobre la materia por la misma Sala de Casación Laboral, sino que además, tuvo en cuenta la sentencia de la Corte Constitucional C-1369 de 2000 para señalar que esa sentencia de constitucionalidad en nada impedía al empleador descontar, para efectos de la pensión de jubilación, el lapso que duró la suspensión del contrato por huelga ” [26] .

Así, es “ evidente que la autoridad judicial sustentó su decisión en criterios que distan de ser subjetivos o carentes de razones ” [27] . Por lo tanto, su decisión “ no puede ser menguada por este mecanismo extraordinario ” [28] .

Impugnación 20. El 26 de noviembre de 2019, el apoderado del accionante presentó escrito de impugnación en contra de la sentencia de primera instancia, con fundamento en tres argumentos. Sostuvo que la tutela era procedente, pues el accionante ya había agotado “ los mecanismos ordinarios y extraordinarios ” [29] y, sin embargo, la violación a los derechos fundamentales se mantenía.

21. Asimismo, reiteró que la Sala de Casación Laboral incurrió en los defectos (i) sustantivo, por grave error en la interpretación y por insuficiente sustentación o justificación en la actuación en la norma aplicada, (ii) fáctico, y (iii) por desconocer del precedente, por cuanto interpretó de forma equivocada los artículos 53 y 51.7 del CST. Lo anterior por concluir, que el accionante había “ renunciado a su derecho fundamental a la seguridad social ” [30] .

Adicionalmente indicó que desconoció que, de acuerdo con su jurisprudencia y la jurisprudencia constitucional, no es posible descontar del número de semanas cotizadas para efectos de obtener la pensión sanción, el tiempo durante el cual un contrato se suspende por huelga. Finalmente, sostuvo que Cementos Argos S.A.

nunca afilió al señor Yánez Lucas al sistema de seguridad social. Por lo tanto, el accionante considera que el incumplimiento por parte del empleador “ no puede de ninguna manera afectar el derecho del trabajador que aspire al reconocimiento de su pensión ” [31] .

Sentencia de segunda instancia 22. El 16 de enero de 2020, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia resolvió “ CONFIRMAR el veredicto impugnado ” [32] .

Sostuvo que en la sentencia de casación “ no hay desfase que enmendar, pues lo combatido está edificado a partir de una hermenéutica plausible de la disposición sustantiva que buscó hacer actuar el postulante (art. 8 de la Ley 171 de 1961) ” [33] .

Actuaciones judiciales en sede revisión 23. El 28 de agosto de 2020, la Sala de Selección de Tutelas Número Tres de la Corte Constitucional seleccionó para revisión las sentencias de tutela dictadas dentro del proceso de la referencia. En

cumplimiento de dicho auto, el 14 de septiembre de 2020, el expediente fue enviado al despacho del entonces magistrado encargado [34] .

Auto del 16 de octubre de 2020 24. Mediante auto de 16 de octubre de 2020, la Magistrada sustanciadora Paola Andrea Meneses Mosquera, a quien originalmente fue repartido el presente asunto, requirió, por intermedio de la Secretaría General de la Corte Constitucional, a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a la Sala Civil – Familia –Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo y al Juzgado Primero Laboral de Sincelejo, para que remitieran las copias del proceso ordinario laboral que motivó la acción de tutela [35] .

Respuestas a los requerimientos del auto del 16 de octubre de 2020 25. Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sincelejo . Mediante correo electrónico del 9 de noviembre de 2020 [36] , el Juzgado remitió copia digital del proceso ordinario laboral promovido por Germán Yánez Lucas contra la sociedad Cementos Argos S.A.

26. Sala Civil – Familia –Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo. Mediante correo electrónico del 3 de noviembre de 2020, el Tribunal informó que el expediente solicitado fue remitido al " juzgado de origen el 30 de septiembre de 2019" [37] .

27. Mediante auto del 23 de octubre de 2020, la Sala Plena de la Corte Constitucional asumió el conocimiento del presente trámite y, en atención al análisis del caso, mediante Auto No. 046 de 2021, solicitó pruebas adicionales y suspendió los términos para fallar por un período de 3 meses.

Auto de 3 de marzo de 2021 28. Mediante auto del 3 de marzo de 2021, la Magistrada sustanciadora ofició (i) al accionante, (ii) al Ministerio del Trabajo, (iii) al Ministerio de Salud y Protección Social, (iv) a COLPENSIONES, (v) a ASOFONDOS, y (vi) a Cementos Argos S.A., para que proporcionaran información relevante para la solución del caso bajo estudio.

Respuestas a los requerimientos del Auto de 3 de marzo de 2021 29. El accionante. Por medio de escrito del 10 de marzo de 2021 [38] , informó, a través de su apoderado judicial (i) que no tiene esposa ni compañera permanente, hijos menores de edad o con discapacidad, ni padres o hermanos que dependan económicamente de él;

(ii) que no tiene ingresos y no desarrolla actividad económica alguna debido a su " edad y salud deplorable " [39] , y (iii) que depende económicamente de su hermano.

30. Ministerio del Trabajo . Mediante correo electrónico del 12 de marzo de 2021, el Ministerio solicitó " ampliación de 15 días hábiles para dar contestación al requerimiento judicial de la tutela de la referencia, toda vez que la información solicitada data de hechos de hace más de 40 años y por parte de este Ministerio debe hacerse una búsqueda exhaustiva para informar lo que se llegue a encontrar " [40] .

31. Ministerio de Salud y Protección Social. Indicó que de conformidad con el reporte del Registro Único de Afiliados (RUAF) (i) el accionante se encuentra activo en el régimen Subsidiado en la Nueva EPS S.A, y (ii) " NO SE ENCONTRÓ INFORMACIÓN " [41] (negrilla original) en lo concerniente a afiliación a pensiones, riesgos laborales, compensación familiar, cesantías, pensionados o vinculación a programas de asistencia social.

32. COLPENSIONES. Mediante correo electrónico de 17 de marzo de 2021 [42] , la entidad confirmó que sobre el señor Yánez Lucas " no se encontró información de aportes ni novedades laborales bajo el número de cédula de ciudadanía (…) por lo tanto no se genera historia laboral bajo este número de identificación" [43] .

33. ASOFONDOS. El 10 de marzo de 2021, informó que " carece de competencia para pronunciarse, participar realizar o brindar un acompañamiento de algún tipo a las administradoras frente a los trámites de afiliación, procesos de traslados de aportes pensionales entre las entidades" [44] .

Asimismo, indicó que la entidad administra el sistema de información de los afiliados a los fondos de pensiones (SIAF) del régimen de ahorro individual con solidaridad, y que en este se observa que el accionante hasta el momento “ no recibe prestación alguna respecto a pensión, ni tampoco indemnización sustitutiva ” [45] .

34. Cementos Argos S.A. El 15 de marzo de 2021, mediante correo electrónico, respondió los cuestionamientos formulados en el requerimiento [46] . Aportó a la Corte copia simple de la liquidación final del contrato de trabajo del accionante. Igualmente, señaló que, “ con respecto a los demás puntos requeridos en el Oficio, respetuosamente, manifestamos que no fue encontrada la información en nuestros archivos y Bases de Datos, debido a la antigüedad de la misma, por lo que no es posible la entrega de la misma. Además de tratarse de información de una Empresa diferente a Cementos Argos S.A., para el momento en que se solicitan los datos y hechos y que carecemos de documentos, soportes e información al respecto ” [47] .

Lo anterior, después de realizar una búsqueda exhaustiva en sus bases de datos. Traslado de las pruebas recibidas 35. En el curso del traslado de las pruebas recibidas, el accionante a través de su apoderado judicial, mediante correo electrónico, expuso varios asuntos. En primer lugar, indicó que las pruebas allegadas por el Ministerio de Salud y Protección social, COLPENSIONES, y ASOFONDOS se encuentran ajustadas a derecho y que estas están incluidas en el acervo probatorio de la acción de tutela interpuesta.

36. En segundo lugar, ante la respuesta remitida por Cementos Argos S.A., manifiesta que es extraño que dentro de sus archivos la empresa encuentre únicamente la liquidación de prestaciones sociales del actor y no la causa de las suspensiones del contrato, como tampoco soporte o registro de las huelgas que se pudieron realizar durante el tiempo de vinculación del accionante.

Adicionalmente, señaló que en la citada liquidación se evidencia la existencia de la convención colectiva de trabajo “por la cual se liquida la respectiva indemnización, fruto de la huelga obtenida en años anteriores, huelgas que fueron detalladas por los periódicos de la époc a ” [48] , y anexa los recortes de los medios de comunicación.

37. Arguye la mala fe por parte de la accionada por la incongruencia presentada en dos de sus respuestas y por mencionar la causa de la terminación del contrato de trabajo. Sobre este punto, aclara que el retiro se llevó a cabo sin justa causa por parte de la empresa.

38. En tercer lugar, respecto de la ausencia de respuesta del Ministerio del Trabajo, especifica que han trascurrido más de los 15 días solicitados por la entidad y que deberá ser la Corte quien resuelva esta circunstancia.

Auto del 24 de marzo de 2021 39. Mediante auto del 24 de marzo de 2021, la Magistrada sustanciadora, en respuesta a la solicitud efectuada por el Ministerio del Trabajo y conforme a la pertinencia de la prueba decretada, ofició a la entidad y le otorgó tres días hábiles adicionales, contados a partir de la notificación de la comunicación.

Respuesta al requerimiento del 24 de marzo de 2021 40. Mediante correo electrónico del 9 de abril de 2021, el Ministerio del Trabajo certificó [49] que, una vez revisadas la base de datos y los archivos físicos de la Dirección Territorial, en ésta no reposan archivos sobre huelgas o declaratoria de huelgas en la Empresa Cales y Cementos de Tolú Viejo (Tolcementos S.A.) para los años 1976 a 1986.

Traslado de las pruebas recibidas 41. El 16 de abril de 2021 [50] , el accionante, a través de su apoderado, presentó escrito en el que reiteró lo afirmado en su comunicación anterior. En relación con la respuesta allegada por el Ministerio del Trabajo, sostuvo que la entidad ante la “ausencia de archivo” [51] , no efectuó pronunciamiento alguno.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Competencia 1. La Corte Constitucional es competente para revisar las decisiones de tutela proferidas dentro del expediente de la referencia, con fundamento en lo dispuesto en

el inciso 3° del artículo 86 y el numeral 9° del artículo 241 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

Problema jurídico y estructura de la decisión 2. Corresponde a la Sala Plena de la Corte Constitucional determinar si la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia vulneró los derechos fundamentales al debido proceso y de acceso a la administración de justicia del señor Germán Yánez Lucas al proferir la sentencia de 10 de julio de 2019, mediante la cual resolvió el recurso extraordinario de casación interpuesto por el demandante dentro del proceso ordinario laboral promovido por el accionante contra Cementos Argos S.A.

Para ello, la Sala deberá analizar, en primer lugar, si se cumplen con los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales, en particular aquellas proferidas por las altas cortes. En caso de que estas condiciones se comprueben, deberá determinar, en seguro término, si la decisión judicial cuestionada incurrió en los defectos identificados por el accionante, al concluir que el empleador está autorizado para descontar el periodo de duración de la huelga del tiempo total necesario para consolidar la prestación económica de la pensión sanción.

3. Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala Plena seguirá la siguiente metodología. En primer lugar, verificará los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales. En caso de ser acreditados en el asunto de la referencia, estudiará:

(i) la naturaleza jurídica y los requisitos de la pensión sanción, (ii) el contenido y alcance del derecho constitucional a la huelga, (iii) el principio de favorabilidad en materia laboral y sus implicaciones de cara a la decisión de la Corte que ha estudiado la relación entre el régimen pensional y el ejercicio del derecho a la huelga. En una siguiente etapa de análisis caracterizará los defectos sustantivo, fáctico y desconocimiento del precedente y, por último, examinará si en el caso concreto se configuró alguno de los defectos específicos alegados por el accionante.

Análisis de procedibilidad. Requisitos generales de procedencia [52] 4. La jurisprudencia constitucional ha señalado que el amparo de los derechos fundamentales en el marco de la acción de tutela contra decisiones judiciales deberá otorgarse si se satisfacen dos condiciones, cada una de ellas necesaria y en su conjunto suficientes: (i) que se cumplan los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales [53] ; y (ii) que, en la sentencia cuestionada se materialice alguna violación de los derechos fundamentales de los accionantes [54] , mediante la configuración de alguno de los defectos reconocidos por la jurisprudencia constitucional [55] .

5. Además, si lo que se cuestiona es una sentencia proferida por una Alta Corte, la carga argumentativa es más exigente, toda vez que resulta necesario acreditar que se trata de un caso “ definitivamente incompatible con el alcance y límite de los derechos fundamentales que han sido desarrollados por la Corte Constitucional o cuando se genera una anomalía de tal entidad que es necesaria la intervención del juez constitucional” [56] .

Lo anterior, en la medida en que, por regla general, dichas decisiones tienen la finalidad de unificar la jurisprudencia, en atención al deber de zanjar las diferencias interpretativas en la aplicación del ordenamiento jurídico [57] ;

de allí deriva precisamente su “ valor vinculante ” [58] . En tal sentido, un escrutinio diferente invadiría su órbita de competencia. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que la función de unificación de jurisprudencia y de interpretación autoritativa del derecho legislado es una competencia de las altas cortes con raigambre constitucional. Esto implica una restricción importante para el juez de tutela, particularmente en lo relativo a la imposibilidad de inmiscuirse en asuntos que versen, de forma exclusiva, en la interpretación legal, y la correlativa exigencia de que los defectos tengan una decidida connotación constitucional, esto es, que impliquen asuntos que coincidan con el contenido y alcance de las normas superiores.

Además, debe insistirse también en que el adecuado ejercicio de las funciones unificadora y de interpretación autorizada, antes mencionadas, guardan un vínculo estrecho con la protección del principio de seguridad jurídica, de modo que las decisiones que adoptan los órganos límites deben conservarse cuando son compatibles con la Constitución, inclusive cuando adoptan posturas controvertidas o rebatibles sobre la hermenéutica legal. Así, en caso de que este exigente estándar no resulte cumplido en el caso concreto, deberá preferirse una decisión deferente con el ejercicio de la competencia judicial de las altas cortes.

6. Para tal efecto, la jurisprudencia constitucional [59] introdujo los siguientes requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, los cuales deben cumplirse en su totalidad: (i) legitimación en la causa, (ii) que la cuestión que se discuta tenga relevancia constitucional, esto es, que se oriente a la protección de derechos fundamentales [60] , " involucre garantías superiores y no sea de competencia exclusiva del juez ordinario" [61] ; (iii) que se cumpla con el presupuesto de subsidiariedad, es decir, que se hayan agotado todos los medios de defensa judicial al alcance del afectado, salvo que se trate de evitar un perjuicio irremediable; (iv) que se cumpla el requisito de inmediatez, es decir, que la tutela se interponga en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración; (v) que se trate de una irregularidad procesal con efecto decisivo en la providencia que se impugna; (vi) que el accionante identifique de manera razonable los hechos que generaron la vulneración y los derechos vulnerados; y (vii) que no se trate de sentencias de tutela.

Legitimación en la causa 7. En el asunto sub examine se satisface el requisito de legitimación en la causa por activa [62] y por pasiva [63] .

La acción de tutela fue interpuesta por el ciudadano Germán Yánez Lucas, quien es el titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados y el demandante en el proceso laboral ordinario que concluyó con la decisión judicial cuestionada. Asimismo, la acción de tutela se formuló en contra de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, autoridad que profirió la decisión judicial cuestionada.

Identificación razonable de los hechos 8. En el escrito de tutela el accionante presentó la situación fáctica del proceso ordinario laboral, explicó la decisión que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tomó frente al caso único presentado y manifestó los fundamentos jurídicos por los cuales considera que la autoridad judicial accionada incurrió en los defectos sustantivo, fáctico y desconocimiento de precedente.

En concreto, el accionante argumentó que, al analizar su proceso ordinario laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (i) no interpretó de manera razonable lo dispuesto por esta Corporación en la Sentencia C-1396 de 2000 , (ii) desconoció el precedente constitucional establecido en la precitada sentencia, e (iii) incurrió en defecto fáctico al no valorar el acervo probatorio. Por esas razones, consideró que dicha autoridad judicial desconoció derechos mínimos irrenunciables al concluir que el periodo dispuesto para la huelga puede ser descontado por el empleador en la contabilización del tiempo necesario para acceder a la pensión sanción.

Por lo tanto, la Sala Plena concluye que el accionante identificó de forma razonable de los hechos y expuso las razones que fundamentan su solicitud de amparo.

Subsidiariedad 9. La Sala Plena advierte que la acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad. Esto, por cuanto en el presente asunto el accionante agotó los mecanismos ordinarios y extraordinarios de defensa disponibles en el ordenamiento jurídico. En el expediente obran las sentencias de primera y segunda instancia, proferidas por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sincelejo y la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo, respectivamente. Asimismo, el fallo proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que resolvió el recurso extraordinario de casación [64] .

En consecuencia, la acción de tutela constituye la única vía para la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados por la providencia judicial que se cuestiona en este proceso de tutela, porque el accionante carece de un mecanismo adicional que le permita controvertir la decisión que acusa como violatoria de sus derechos fundamentales.

Inmediatez 10. Este requisito implica que la acción de tutela se debe formular en un término razonable y proporcionado contado a partir del hecho generador de la vulneración. Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que la exigencia del requisito de inmediatez es más estricta cuando se interpone en contra de una sentencia proferida por una Alta Corte, puesto que en estos casos está involucrado el respeto a los principios de seguridad jurídica y cosa juzgada.

En el caso analizado la Sala constata que se satisface este requisito. En efecto, entre la fecha en la que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia profirió la sentencia cuestionada –10 de julio de 2019– y la interposición de la acción de tutela –14 de noviembre de 2019– transcurrieron aproximadamente 4 meses [65] .

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, este es un término razonable [66] . Relevancia constitucional 11. Este requisito es sustentado por la jurisprudencia constitucional y su elaboración jurisprudencial se deriva de los artículos 86 de la Constitución Política y 5º del Decreto 2591 de 1991. Esto, por cuanto tales disposiciones delimitan el objeto de la acción de tutela, que es la protección de los derechos fundamentales.

Esta exigencia persigue por lo menos dos finalidades: (i) preservar la competencia y la independencia de los jueces de las jurisdicciones diferentes a la constitucional, con el propósito de evitar que la acción de tutela se utilice para asuntos de mera legalidad [67] , y (ii) impedir que esta se convierta en un recurso o instancia adicional para controvertir las decisiones de los jueces o para reabrir debates jurídicos zanjados [68] .

En tal sentido, solo la evidencia prima facie de la afectación de derechos fundamentales, particularmente el debido proceso y el acceso a la administración de justicia, permite superar este requisito en acciones de tutela contra providencias judiciales [69] .

Requisito que le corresponde al accionante justificar razonablemente. Esta exigencia es especialmente relevante en los casos en los que se cuestiona una sentencia proferida por una Alta Corte, porque en estos eventos la competencia interpretativa de cierre es sistémicamente más relevante, tal y como se expresó en fundamentos jurídicos anteriores. Por lo tanto, la evaluación debe ser más estricta que la que pudiera hacerse en los demás eventos de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales [70] .

12. En el presente asunto se acredita el requisito de relevancia constitucional, porque el accionante caracterizó de manera plausible una afectación prima facie al debido proceso, habida cuenta de que argumentó que la interpretación adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desconoció lo decidido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1369 de 2000 . A su juicio, los defectos en que incurrió la Sala de Casación Laboral al proferir la decisión repercuten en la satisfacción de sus derechos fundamentales a la seguridad social y al mínimo vital, en cuanto le impiden acceder a la pensión sanción. Asimismo, consideran que dichos defectos afectan el derecho al debido proceso y el principio de favorabilidad en materia laboral, en tanto que, a juicio del actor, la interpretación atentó contra sus derechos mínimos irrenunciables.

La acción de tutela no se dirige contra un fallo de tutela 13. La providencia judicial atacada por el accionante no corresponde a una sentencia de tutela. En efecto, en este caso se cuestiona una sentencia de casación proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un asunto ordinario laboral.

14. En los anteriores términos, la Sala Plena concluye que la solicitud de amparo promovida por el accionante satisface todos los requisitos generales de procedibilidad de las acciones de tutela contra providencias judiciales y, en

consecuencia, procederá al análisis de fondo.

La naturaleza jurídica de la pensión sanción. Reiteración de jurisprudencia [71] 15. En esta sección, la Sala Plena expondrá la evolución de la pensión sanción en el ordenamiento jurídico, en específico, respecto a su naturaleza jurídica y los requisitos para su reconocimiento. En tal sentido, analizará dichos aspectos desde la creación de la pensión sanción, por medio de la Ley 171 de 1961, hasta la última modificación introducida por la Ley 100 de 1993. Esto, a partir de la interpretación que la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han hecho en su jurisprudencia sobre la materia.

16. El artículo 8º de la Ley 171 de 1961, instituyó la figura jurídica de la pensión sanción. De forma posterior, esta norma fue modificada por el artículo 74 del Decreto 1848 de 1969, que denominó dicha institución como pensión en caso de despido injusto , que consistía en el reconocimiento de la pensión a los trabajadores que, al momento de la terminación del contrato sin justa causa, acreditaran, por un lado, la prestación del servicio por un término superior a los 10 años e inferior a los 15 años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la expedición de esta norma; y, por otro, tener la edad de 60 años al momento de la finalización del vínculo laboral o, desde la fecha en que cumpla esa edad [72] .

Sobre la naturaleza jurídica de la pensión sanción, la Corte Constitucional ha precisado que esta prestación surgió en el derecho laboral “ como mecanismo para evitar que los empleadores despidieran a los trabajadores sin justa causa, cuando aún no cumplían los requisitos necesarios para obtener la pensión de jubilación merecida por el tiempo de servicios y como protección a la vejez” [73] .

Por ello, a título de sanción por la terminación injusta del contrato laboral, y como una forma de resarcir al trabajador por los perjuicios que pudieran causarse por la expectativa generada a acceder al derecho pensional, “ el empleador debía reconocer una pensión correspondiente a un promedio de los salarios devengados en el último año de servicios, en proporción al tiempo trabajado, al trabajador que hubiere laborado más de 15 años y 10 años al cumplir 60 años o 50 años de edad, respectivamente” [74] .

17. De igual forma, la Corte Suprema de Justicia [75] ha reiterado que la naturaleza de la pensión sanción consagrada en el artículo 8º de la Ley 171 de 1961 es eminentemente indemnizatoria y no prestacional . Es decir, la pensión sanción buscaba “ disuadir a los empleadores que desearan despedir sin justa causa a trabajadores con antigüedad de servicio superior a los 10 años -y que no alcanzaran los 20-, asegurándoles una pensión proporcional que reemplazara en parte la jubilación plena frustrada por el despido abusivo ” [76] .

18. Posteriormente, en Sentencia SL818 de 2013 [77] , la Corte Suprema de Justicia señaló que la pensión por despido prevista en el artículo 8º de la Ley 171 de 1961 tenía una naturaleza especial, porque protegía “en primer término, al trabajador que después de prolongado tiempo de servicios era despedido sin justa causa por el empleador con el perjuicio de perder la posibilidad de alcanzar la pensión de jubilación a cargo de la empresa”.

Añadió que en el momento en que fue expedida la norma su contenido se justificaba, puesto que la pensión de jubilación no había sido asumida por el ISS y se encontraba únicamente a cargo del empleador.

Ahora bien, a partir de la expedición del Acuerdo 224 de 1996, aprobado por el artículo 1º del Decreto 3045 de 1966, se consideró que, por la naturaleza indemnizatoria y su finalidad de garantizar la estabilidad del trabajador, la pensión sanción consagrada en el artículo 8º de la ley 171 de 1961 era compatible con el nuevo esquema de seguridad social implementando por el citado Acuerdo ; a diferencia de las pensiones instituidas para cubrir el riesgo de vejez [78] .

Así, la pensión sanción, al estar a cargo exclusivamente del empleador, no subrogó a este su pago cuando se generara el reconocimiento de la pensión de vejez que tenía a cargo el extinto ISS, es decir, las dos pensiones eran compatibles, por

su naturaleza jurídica diferente.

Esto es, la pensión sanción tiene carácter indemnizatorio y la pensión de vejez, asumida por el ISS, como prestación social [79] . La Sala considera importante recabar en este aspecto: la pensión sanción es, ante todo, un mecanismo de indemnización a favor del trabajador que es despedido luego de haber cumplido con los plazos y condiciones mencionados. Es por esta razón que se distingue jurídicamente de los mecanismos previsionales que han cubierto, tanto en el pasado como durante la vigencia del sistema general de seguridad social en salud, los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

Esa diferencia jurídica explica el hecho de que estas previsiones no sean excluyentes, pero ello no puede entenderse como una absoluta separación entre ambas prestaciones, en particular antes de la vigencia del sistema general de seguridad social. Esto debido a que, como lo ha explicado la Corte Suprema de Justicia, la pensión sanción tiene también una naturaleza especial que se explica en que, en su momento, los empleadores eran titulares exclusivos de la obligación pensional, de manera que la pensión sanción no solo tenía condición indemnizatoria, sino que también estaba dirigida a proteger el riesgo de vejez del trabajador y en aquellos casos en que su empleador no tenía la obligación jurídica de cotizar al Instituto de Seguros Sociales, por lo que soportaba la carga previsional. En ese sentido, la completa separación conceptual entre la pensión sanción y la pensión de vejez solo tiene lugar una vez surgió la obligación de cotización a ese Instituto y, en cualquier caso, luego de la entrada en vigencia del sistema general de seguridad social previsto en la Ley 100 de 1993.

19. Ahora bien, en cuanto a la causación del derecho a la pensión sanción, en Sentencia C-891A de 2006 la Corte Constitucional manifestó que “ aunque la norma en cuestión había sido derogada por el artículo 37 de la Ley 50 de 1990, el cual, a su turno, fue derogado por el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, aun producía efectos jurídicos”.

Lo anterior, en la medida en que se debe considerar que durante la vigencia de la ley es probable que “se hayan producido despidos injustos susceptibles de generar una pensión a título de sanción contra el empleador (i), que los trabajadores beneficiados no hubieran podido disfrutarla al momento del despido, por no haber cumplido la edad legalmente exigida (ii) y que, cumpliendo esa edad después de la derogación del artículo parcialmente demandado (iii), la pensión todavía estuviera a cargo del antiguo empleador debido a que el efecto inmediato de las nuevas regulaciones impedía la afiliación al Seguro Social” [80] .

20. La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL 4578 de 2014, reiteró lo considerado por esa corporación en Sentencia SL 8181 de 2013 y por la Corte Constitucional en sentencias T-814 de 2011 y T-322 de 2016 , en cuanto a que la pensión especial de jubilación regulada por el artículo 8° de la Ley 171 de 1961 se causa “desde el mismo momento en que el trabajador es despedido injustamente con más de 10 o 15 años de servicio que corresponde a la pensión sanción, sin que interese cuál haya sido el tiempo laborado hasta la fecha en que el Instituto de Seguros Sociales asumió el riesgo de vejez, pues dichas pensiones son independientes a las que deba reconocer el ISS y corren a cargo exclusivo del empleador” [81] .

Por lo tanto, la edad del trabajador es un requisito de exigibilidad y no de causación [82] . Asimismo, esta postura reafirma lo expresado en el fundamento jurídico 18, en el sentido de que tratándose de aquellos trabajadores cuya pensión estuviese a cargo del empleador, la pensión sanción es una herramienta dirigida a cubrir el riesgo de vejez cuando dicho empleador no estuviese en la obligación de cotizar al ISS.

21. Así, el derecho a la pensión sanción se causa al cumplir con dos requisitos: (i) la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, y (ii) la prestación del servicio por mínimo 10 y máximo 15 años. Y, en consecuencia, el pago se hace exigible cuando el trabajador cumpla la edad de pensión. Es decir, “ una vez se reúnen estos dos requisitos deja de ser una mera expectativa para convertirse en una situación jurídica concreta, que no podría ser modificada por una norma

posterior, porque es un derecho adquirido del trabajador" [83] , pero que únicamente puede ser exigible al momento del cumplimiento de la edad, lo que denota que esto último no es un "requisito de causación sino una condición de exigibilidad" [84] .

22. En conclusión, la pensión sanción consagrada en el artículo 8º de la Ley 171 de 1961, primero, tiene naturaleza indemnizatoria, aunque esto no es incompatible con su carácter especial en aquellos casos en que el empleador fuere titular de la obligación previsional y no estuviese obligado legalmente a afiliar al trabajador al ISS; segundo, se causa al momento en que el trabajador sea despedido sin justa causa después de prestar sus servicios por mínimo 10 años y máximo 15 años y, tercero, su pago se hace exigible cuando cumpla la edad de 60 años, lo cual puede suceder al momento de la terminación de la relación laboral o con posterioridad a ella.

23. El artículo 37 de la Ley 50 de 1990 subrogó el artículo 8º de la Ley 171 de 1961. La norma instituyó que, en los casos en los que el empleador omita la afiliación al ISS -por su decisión o porque el ISS no haya asumido el riesgo de vejez-, este deberá reconocer la pensión cuando el trabajador acredite que su contrato de trabajo terminó sin justa causa después de haber prestado los servicios por más de 10 años y menos de 15, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la ley. Asimismo, la pensión consagrada en la norma en comento se rigió bajo las reglas establecidas para la pensión de vejez, es decir, ostentó la naturaleza de prestación social y su pago estuvo a cargo , únicamente, del ISS, hasta el momento en que entró en vigencia el Sistema General de Pensiones.

De la normativa precitada se desprende que los cambios introducidos a la pensión sanción del artículo 8º de la Ley 171 de 1961, modificaron la naturaleza jurídica de esa institución, particularmente con el fin de reafirmar su carácter previsional, que antes era relativo, habida cuenta de que transmutó de un carácter indemnizatorio a uno prestacional cuya finalidad es proteger el riesgo a la vejez del trabajador y no proteger su estabilidad laboral. Sobre el particular, la Corte Constitucional, en Sentencia T-371 de 2003 [85] , reiterada por la Sentencia T- 814 de 2011 [86] , consideró que " la denominada pensión sanción representa una carga económica para el empleador que, sin importar las circunstancias en que se hace exigible, tiene como fin primordial cubrir el riesgo de vejez y, en consecuencia, la mora en su cancelación puede comprometer los derechos fundamentales del acreedor. De manera que es preciso recordar que el término "sanción" con el que se la ha denominado no indica que se trata de una indemnización pagadera por instalamentos, pues como ya se ha advertido por esta Corte la indemnización por despido sin justa causa y la pensión son beneficios distintos que no son excluyentes , como sí lo son la pensión de vejez y la pensión por despido injusto o sanción".

Por ello, al cambiar su naturaleza permitió la conmutación de la pensión del artículo 37 de la Ley 50 de 1990 con la pensión de vejez y, en consecuencia, prohibió la compatibilidad entre estas [87] .

24. En cuanto a la causación del derecho, la norma introdujo otro elemento adicional a los dos estipulados por el artículo 8º de la Ley 171 de 1961. Ahora, el derecho se genera cuando (i) el empleador omitió la afiliación al ISS o, en su defecto, la entidad no asumió el riesgo de vejez, del trabajador, (ii) el trabajador prestó sus servicios por más de 10 años y menos de 15 años de forma continua o discontinua, antes o posterior a la vigencia de la ley, y (iii) si su vinculación laboral terminó por decisión unilateral del empleador sin justa causa. Por otra parte, la edad, correspondiente a los 60 años, siguió teniendo la condición de exigibilidad y no de requisito de causación.

En conclusión, la pensión sanción de que trata el artículo 37 de la Ley 50 de 1990 (i) es de naturaleza prestacional; (ii) su causación se da al momento de cumplir con los tres requisitos explicados anteriormente; y (iii) la edad continuó siendo una condición de exigibilidad.

25. El artículo 133 de la Ley 100 de 1993 retomó el instituto jurídico de la pensión sanción. Conforme a este precepto, para tener derecho a esta prestación, el trabajador debía tener más de 10 años y menos de 15 años de tiempo laborado, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, al momento en que el

empleador terminara el contrato de trabajo sin justa causa y que este omitiera su afiliación al sistema general de pensiones. El pago de la pensión se efectuaba al momento de cumplir la edad de 60 años, para el caso de los hombres, o 55 para las mujeres.

De esta manera, la norma reiteró la naturaleza exclusivamente prestacional de la pensión sanción que disponía el artículo 37 de la Ley 50 de 1990. Igualmente, la Corte Suprema de Justicia ha mantenido su línea jurisprudencial en lo que respecta a la fecha de causación de la pensión sanción con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, así como la edad, que siguió siendo una condición de exigibilidad y no un requisito de causación.

26. Con base en esta descripción, la Corte concluye que la pensión sanción es un instrumento jurídico dirigido a proteger al trabajador que ha laborado por más de 10 años para un empleador, es despedido sin justa causa y está en una de las siguientes situaciones: (i) el empleador no estaba obligado, en su momento, a afiliar a sus trabajadores ante un mecanismo previsional, particularmente el ISS y, por lo mismo, era el responsable de la pensión una vez se cumplieran los requisitos mencionados; o (ii) el empleador sí estaba obligado a dicha afiliación, bien porque el régimen del ISS le fuera aplicable o porque estuviera ante la vigencia del sistema general de seguridad social, e incumplía ese deber.

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza jurídica, la Corte encuentra que el desarrollo legal expuesto demuestra que, de forma primigenia, la pensión sanción era considerada desde una faceta indemnizatoria, aunque en todo caso guardaba un componente prestacional tratándose de aquellos trabajadores cuyos empleadores no estaban en su momento obligados a afiliarlos al régimen administrado por el ISS. Luego, a partir de sucesivas reformas y, en particular, la prevista por la Ley 50 de 1990, la pensión sanción tomó una naturaleza exclusivamente prestacional y opera como mecanismo de protección sucedáneo al incumplimiento del empleador en la afiliación a la seguridad social.

Con todo, en cada de una de estas etapas se mantienen las exigencias para la causación de la prestación: laborar por un plazo mayor de 10 años y menor de 15, haber sido despedido sin justa causa y cumplir con la edad prevista en la ley para el efecto, que en el caso de los hombres es de 60 años. Precisamente, el problema jurídico de esta decisión se centra en determinar si la evaluación del requisito de tiempo laborado que hizo la Sala de Casación Laboral se ajusta a la Constitución o, en contrario, incurre en los defectos expresados por el actor.

La suspensión del contrato de trabajo y sus implicaciones respecto del derecho de huelga 27. Los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo establecen las causales para la suspensión del contrato de trabajo y las consecuencias de esa circunstancia para el trabajador y el empleador, respectivamente. En primera medida, es importante tener en cuenta que la suspensión del contrato de trabajo es una figura que permite el cese temporal de la prestación del servicio o labor que realiza un trabajador y, a su vez, el no pago del salario por parte del empleador, durante el tiempo que se encuentre en suspenso la relación laboral. Es decir, faculta a interrumpir el cumplimiento de las obligaciones principales de un contrato de trabajo, pero garantizando que subsista la relación contractual [88] .

Así, esta figura se caracteriza por dos elementos propios: (i) la temporalidad, pues se trata de una situación transitoria; y (ii) la causalidad, porque la ley regula las situaciones que permiten suspender el contrato.

El artículo 51 del CST [89] , subrogado por el artículo 4º de la Ley 50 de 1990, prevé las situaciones que derivan en la suspensión del contrato. La Corte Constitucional ha señalado en diferentes oportunidades que dichas causales son taxativas, pues se pretende evitar “que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia” [90] .

En consecuencia, la suspensión de los contratos de trabajo resulta ser una medida excepcional, que está supeditada a la existencia de una de las situaciones que la permitan.

28. En lo que interesa a la causal vinculada al caso concreto, se observa que el numeral séptimo establece la huelga "declarada en la forma prevista en la ley" como una situación que supone la suspensión del contrato de trabajo. Al respecto, debe partirse de considerar que la huelga es un derecho fundamental previsto en el artículo 56 de la Constitución, y su ejercicio se limita solo en el caso de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. A partir de la jurisprudencia constitucional, este derecho está investido de los siguientes atributos [91] :

28.1. El derecho a la huelga tiene naturaleza constitucional a partir de dos vías. De una parte, la mencionada estipulación constitucional y su previsión como parte del derecho a la negociación colectiva y, de otra, los convenios 87, 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, instrumentos internacionales que la jurisprudencia constitucional ha incorporado al bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

28.2. La fundamentación del derecho a la huelga se encuentra en la satisfacción de los principios constitucionales de solidaridad, dignidad y participación. Asimismo, la función de ese derecho se explica a partir de tres niveles definidos: el equilibrio de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, la resolución pacífica de los conflictos económicos colectivos y la materialización de la dignidad humana y los derechos de los trabajadores. Esto, bajo el entendido de que la huelga no solo está enfocada hacia la satisfacción de asuntos económicos al interior de la relación de trabajo, sino que también se dirige a la búsqueda de soluciones a cuestiones de política económica y social.

28.3. El derecho a la huelga no es un derecho absoluto. Como lo establece el artículo 56 de la Constitución, puede restringirse tratándose de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. De igual modo, la misma norma superior supedita la reglamentación del derecho a reserva material de ley. Bajo esta lógica, la jurisprudencia ha considerado que las limitaciones que imponga la ley no pueden ser arbitrarias y deben estar sometidas a condiciones de razonabilidad y proporcionalidad. Inclusive, ese precedente prevé un estándar más riguroso para dichas limitaciones y a partir de dos variables: (i) las condiciones que se impongan deben ser necesarias, indispensables, razonables y proporcionadas a la finalidad que se pretende alcanzar , de modo que no se atente contra la libertad sindical al tornar el derecho de huelga nugatorio o impracticable; y (ii) estas limitaciones deben estar prioritariamente concentradas en el caso particular de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, puesto que ese es el estándar que expresamente prevé la Constitución.

Asimismo, el carácter cualificado de estas limitaciones también se deriva de normas del derecho internacional de los derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad. Al respecto, el artículo 3º del Convenio 87 de la OIT estipula que las autoridades públicas deberán "abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

De la misma forma, el artículo 5º del Convenio 157 de la OIT prevé como uno de los objetivos de las medidas de fomento a la negociación colectiva que los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar dicha negociación. Además, el artículo 8º ejusdem dispone que dichas medidas "no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva".

28.4. La calificación de un servicio público y esencial no es discrecional para el legislador, sino que en todo caso esta actividad (i) debe contribuir de modo directo y concreto a la satisfacción de intereses o a la realización de valores vinculados con la efectividad de los derechos y libertades fundamentales; (ii) debe tener un valor intrínseco para la actividad económica y social del país y en términos de que su interrupción pueda poner en riesgo la vida, la seguridad o la salud de las personas en todo o parte de la población; (iii) supone la ponderación entre la eficacia del derecho a la huelga y las restricciones válidas que pueden imponerse a los usuarios de dichos servicios; y (iv) se define a partir de criterios dinámicos, vinculados a la evolución de las condiciones económicas, sociales y política del Estado.

29. Estas premisas son desarrolladas en la Sentencia C-1369 de 2000 [92] , la cual resulta de especial importancia para resolver el problema jurídico planteado. En esta decisión se analizó la constitucionalidad de los artículos 449, 51 y 53 del CST. En particular, la decisión se concentró en los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, previstos en el mencionado artículo 53, norma que conviene en este caso transcribir en su integridad:

Artículo 53. Efectos de la suspensión. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del patrono, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Los demandantes consideraban que este precepto, junto con las demás normas mencionadas, vulneraban diversas garantías constitucionales de los trabajadores en huelga, al imponerles consecuencias económicas desfavorables, particularmente la suspensión del contrato de trabajo.

30. Para resolver esta controversia, la Corte partió de sostener que la suspensión del contrato de trabajo mientras durara la huelga, era una medida constitucionalmente válida, habida cuenta de que una medida más gravosa, consistente en la extinción de la relación laboral, afectaría el derecho a la huelga.

No obstante, la constitucionalidad de la suspensión no implicaba dejar de analizar si sus consecuencias para el trabajador, esto es, el cese de la obligación del pago de salarios y de los aportes a la seguridad social, eran compatibles con el derecho de huelga. Así, trató cada uno de estos asuntos de manera separada.

31. De forma preliminar, la sentencia consideró que cuando se trata de la huelga derivada de la responsabilidad del empleador, por su conducta antijurídica frente a la relación de trabajo, las consecuencias económicas para el trabajador no resultan predicables. Esto, habida cuenta de que era “evidente que en aquellos casos en que la huelga es causada por culpa exclusiva del empleador, las consecuencias jurídicas de la misma relativas a la suspensión de los contratos de trabajo resultan inaplicables, toda vez que la conducta del empleador al incidir directamente en el origen del conflicto colectivo genera una clara responsabilidad, que justifica la reparación del perjuicio causado a los trabajadores, como consecuencia de la referida suspensión.” Ahora bien, cuando la huelga es lícita y no se deriva de la conducta del empleador debían, a juicio de la Corte, distinguirse varias situaciones. En cuanto a la suspensión en el pago de salarios, la Sala concluyó que es una medida compatible con la Constitución, puesto que (i) el pago de salarios tiene como causa la prestación del servicio a los trabajadores. Así, resulta razonable que, ante la inexistencia de esa actuación, el empleador no estuviese obligado a retribuirla económicamente, más aún cuando la huelga no le es imputable; (ii) obligar el pago de los salarios ante esta circunstancia podría implicar la desnaturalización del derecho de huelga y la afectación de fines constitucionales valiosos, a partir del ejercicio abusivo y caprichoso de ese derecho, motivado por una “especie de huelga contractual remunerada” , a partir de la cual los trabajadores no tendrían ningún interés en resolver el conflicto; y (iii) obligar en ese escenario al pago del salario significaría una carga desproporcionada para el empleador, quien además de soportar las consecuencias económicas lesivas de una huelga no provocada por su parte, además debe pagar los salarios a pesar de no haberse prestado el servicio personal por parte del trabajador.

32. Estas reglas varían, de acuerdo con la sentencia analizada, respecto de las obligaciones relativas a la seguridad social o el pago de contribuciones parafiscales. En ese caso, la Sala concluyó que los efectos legales de la suspensión del contrato de trabajo por el hecho de la huelga no pueden llegar al punto de desconocer el carácter irrenunciable del derecho a la seguridad social. Por ende, en ese caso y al margen de si la huelga fue o no causada por una conducta antijurídica del empleador, la suspensión no excluye la obligación de pago de dichos emolumentos. Para sustentar esta conclusión, la Sala planteó los siguientes argumentos:

“Considera la Corte que las vicisitudes propias de un conflicto colectivo de trabajo que desemboca en una huelga no pueden implicar el desconocimiento del derecho irrenunciable de los trabajadores a la seguridad social (art. 48 C.P.). Por lo tanto, la garantía del derecho de huelga es compatible con la del derecho a la seguridad social y durante la cesación de actividades, debe el empleador entregar a las entidades a las cuales se encuentran afiliados éstos para salud y pensiones, tanto los aportes a su cargo como los de los trabajadores. Claro está que una vez termine la huelga, puede el empleador deducir lo pagado de los derechos laborales causados o que se causen a favor de los trabajadores.

Igualmente estima la Corte, que la suspensión de los contratos de trabajo durante la huelga no tiene el efecto de sustraer a los empleadores de obligaciones que no son propiamente salariales ni prestacionales, como son las contribuciones parafiscales que se destinan a sufragar actividades que persiguen finalidades sociales especificas, v.gr.

aportes al Sena y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.” Así, con base en estas razones, la Corte declaró la exequibilidad de los artículos demandados, en el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante ese lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando la huelga sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales. En todo caso, le sea o no imputable la huelga el empleador deberá garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones. Igualmente, la Corte aclaró expresamente que, bajo cualquier otro entendimiento, las referidas disposiciones serían inexequibles.

33. En conclusión, el derecho a la huelga tiene raigambre constitucional y se fundamenta tanto el artículo 56 superior como en precisos mandatos de normas de derecho internacional de los derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad. Así, sus limitaciones deben tener fundamento en dichas fuentes normativas, haber sido previstas por el legislador y mostrarse proporcionadas o razonables.

Bajo este entendimiento, en lo que respecta a las consecuencias económicas de la huelga lícita y no imputable al empleador, es válida la suspensión del deber jurídico del pago de salario y de la correlativa prestación personal del servicio por parte del trabajador. Sin embargo, no sucede lo mismo tratándose de la asunción de obligaciones vinculadas a la seguridad social, en las que, ante su carácter irrenunciable, su pago no es objeto de suspensión por el hecho de la huelga. Por lo tanto, el empleador está obligado a realizar los aportes respectivos.

El principio de favorabilidad laboral. Reiteración de jurisprudencia 34. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos fundamentales el principio de favorabilidad laboral, consistente en el deber de aplicar la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación o interpretación de las fuentes formales del derecho. Este mandato es replicado por el artículo 21 del CST, norma que establece que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes del trabajo prevalece la más favorable al trabajador, la cual deberá aplicarse.

La Corte se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el contenido y alcance del principio de favorabilidad laboral, de manera que a continuación se reiteran las reglas centrales de ese precedente, a partir de una recopilación reciente contenida en fallo de unificación [93] .

35. El principio de favorabilidad laboral tiene origen constitucional y legal. Opera como un mecanismo de solución para los conflictos entre normas o interpretaciones vigentes sobre fuentes formales del derecho del trabajo. Su aplicación no es potestativa sino obligatoria, puesto que así se deriva de los mandatos superiores que disponen ese principio. Así, tanto los jueces como las autoridades administrativas están obligatoriamente vinculadas con su aplicación.

Es por esta razón que el principio en comento opera como un límite a la autonomía judicial al momento de interpretar las normas laborales. Por ende, aunque pueden existir diferentes comprensiones de una misma disposición y, por lo mismo, distintas soluciones a un mismo problema jurídico, el juez deberá inclinarse hacia aquella que mejor proteja los derechos

de los trabajadores o pensionados [94] so pena de desconocer el mandato constitucional que tiene un evidente carácter normativo y, por lo mismo, vinculante. De allí que el precedente constitucional haya concluido que cuando el juez pretermite este deber incurre en vulneración directa de la Constitución.

36. La aplicación del principio de favorabilidad obra en dos escenarios: cuando se presentan diversas fuentes de derecho que se contraponen en sus consecuencias jurídicas o cuando concurren distintas interpretaciones de una misma disposición y que llevan a consecuencias igualmente diferentes. En ambos casos debe preferirse aquella disposición o interpretación, según el caso, que otorga un mayor grado de protección a los derechos del trabajador. Asimismo, en la medida en que el artículo 53 superior no distingue entre las fuentes formales de derecho de las que se predica el principio de favorabilidad, entonces ese mandato cubre tanto las de carácter legal y reglamentario como las constitucionales. Por lo tanto, en cada uno de dichos escenarios deberá preferirse la hermenéutica que mejor satisfaga los derechos del trabajador.

37. La existencia de una divergencia interpretativa está sujeta a dos condiciones: (i) la presencia de una duda seria y objetiva ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones, lo cual exige razonabilidad argumentativa y solidez jurídica de una u otra interpretación; (ii) la efectiva concurrencia de las interpretaciones, circunstancia que obliga a que las interpretaciones en disputa resulten prima facie aplicables al caso objeto de examen.

38. Con base en estas consideraciones, el precedente en comento concluye que el principio de favorabilidad es una herramienta consagrada por el Constituyente para dirimir los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación tanto de fuentes formales de derecho como de la interpretación que de éstas se pueda desprender. Cuando concurren varias interpretaciones y, a partir de ello, se genera una duda razonable y seria respecto de la aplicación de una u otra interpretación o de una u otra norma, el operador jurídico, y en un lugar central el juez, debe escoger la opción que más favorezca al trabajador o pensionado, so pena de infringir un preciso mandato constitucional.

Planteados estos asuntos, la Sala hará referencia a las reglas jurisprudenciales sobre los defectos constitutivos de tutela contra sentencias alegados por el accionante, para luego resolver el problema jurídico materia de esta decisión.

Caracterización de los defectos específicos alegados [95] 39. La jurisprudencia constitucional ha definido como requisitos específicos de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales , la configuración de alguna de las siguientes circunstancias: (i) defecto orgánico, (ii) defecto material o sustantivo, (iii) defecto fáctico, (iv) defecto procedimental, (v) decisión sin motivación, (vi) desconocimiento del precedente, y (vii) violación directa de la Constitución [96] .

De estos, al menos uno debe cumplirse para que la acción de tutela sea procedente. Así mismo, debe tenerse en cuenta que una misma irregularidad puede dar lugar a la configuración de varios de estos defectos. En este apartado, la Sala Plena caracterizará los defectos alegados por el accionante en su escrito de tutela, a saber: (i) defecto material o sustantivo, (ii) defecto fáctico y (iii) defecto por desconocimiento del precedente. Asimismo, para efectos de la decisión que habrá de adoptarse en el presente asunto, la Corte también hará referencia al defecto por violación directa de la Constitución.

40. Defecto material o sustantivo. Se presenta cuando la providencia judicial se basa en una norma claramente inaplicable al caso concreto, porque (i) es inexistente, (ii) fue derogada o declarada inexequible; (iii) estando vigente, resulta inconstitucional en el caso concreto y el funcionario deja de aplicar la excepción de inconstitucionalidad; (iv) estando vigente y siendo constitucional, es incompatible con la materia objeto de definición judicial, (v) se aplicó debido a un error inducido, (vi) es interpretada de manera irrazonable por el funcionario judicial, quien le otorga un sentido y alcance que no tiene [97] .

Específicamente, en cuanto al defecto sustantivo por interpretación judicial claramente irrazonable o desproporcionada, la jurisprudencia constitucional ha señalado que su procedencia es excepcionalísima debido a los principios de independencia y autonomía judicial.

Se presenta cuando el fallador incurre en una ostensible falencia en el proceso de interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Igualmente, la Corte ha indicado que " debe tratarse de una irregularidad de alta trascendencia, que lleve a la emisión de un fallo que obstaculice o lesione la efectividad de los derechos constitucionales " [98] .

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, una providencia judicial incurre en un defecto sustantivo en los siguientes supuestos: " (i) aplica una disposición en el caso, que perdió vigencia por cualquiera de las razones previstas por la normativa, por ejemplo, su inexequibilidad; (ii) aplica un precepto manifiestamente inaplicable al caso, por ejemplo porque el supuesto de hecho del que se ocupa no tiene conexidad material con los presupuestos del caso; (iii) a pesar del amplio margen hermenéutico que la Constitución le reconoce a las autoridades judiciales, realiza una interpretación contraevidente -interpretación contra legem- o claramente irrazonable o desproporcionada; (iv) se aparta del precedente judicial –horizontal o vertical- sin justificación suficiente; (v) omite motivar su decisión o la motiva de manera insuficiente; o (vi) se abstiene de aplicar la excepción de inconstitucionalidad ante una violación manifiesta de la Constitución, siempre que su declaración haya sido solicitada por alguna de las partes en el proceso " [99] .

41. Defecto fáctico. Se configura cuando la providencia judicial es el resultado de un proceso en el que (i) dejaron de practicarse pruebas determinantes para dirimir el conflicto, (ii) habiendo sido decretadas y practicadas, las pruebas no fueron valoradas por el juez bajo la óptica de un pensamiento objetivo y racional ; (iii) el valor otorgado por el juez a las pruebas es manifiestamente irrazonable y desproporcionado, o (iv) las pruebas carecen de aptitud o de legalidad, bien sea por su inconducencia, impertinencia o porque fueron recaudadas de forma inapropiada [100] .

Así , de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el defecto fáctico se configura cuando " el operador judicial profiera una decisión sin contar con el necesario y adecuado respaldo probatorio, lo que trae como directa consecuencia una distorsión entre la verdad jurídica o procesal y la material, situación en la que, sin duda, deja de realizarse el inexorable deber atribuido a los jueces de impartir justicia" [101] .

42. Desconocimiento del precedente. Se presenta cuando el funcionario judicial desconoce el precedente jurisprudencial sobre determinado asunto, sin exponer una razón suficiente para apartarse. En estos casos, se debe acreditar:

(i) la existencia de un precedente o grupo de precedentes aplicables al caso y la distinción de las reglas decisionales contenidas en ellos; (ii) que la providencia judicial debió tomar en cuenta tales precedentes, pues, de no hacerlo, desconocería el principio de igualdad, y (iii) si el funcionario judicial tuvo razones fundadas para apartarse del precedente, bien por encontrar diferencias fácticas entre este y el caso analizado o bien porque la decisión debía ser adoptada de otra manera, para lograr una interpretación más armónica con los principios constitucionales y más favorable a la vigencia y efectividad de los derechos fundamentales [102] .

Respecto al defecto por desconocimiento del precedente sin justificación suficiente, este se presenta cuando el operador judicial aplica una norma jurídica a un caso concreto desconociendo la ratio decidendi de una sentencia de la Corte Constitucional, principalmente, de aquellas a través de las cuales se examina la constitucionalidad de una norma abstracta [103] .

Los precedentes de las Altas Cortes son prima facie vinculantes para los jueces a los casos concretos y, de igual forma, deben aplicar la jurisprudencia vinculante de estas. Esto tiene su fundamento (i) en virtud del principio de igualdad en la aplicación de la ley, que exige tratar de manera igual situaciones análogas; (ii) por razones de seguridad jurídica; (iii) en atención a los principios de buena fe y de confianza legítima, los cuales imponen el deber de respetar las expectativas

generadas por las reglas judiciales previas; y (iv) por razones de rigor judicial y de coherencia en el sistema jurídico [104] .

Ahora bien, sobre el desconocimiento del precedente de sentencias de constitucionalidad, la Sentencia SU-023 de 2018 [105] sostuvo que el desconocimiento del precedente y de la jurisprudencia puede "obedecer al desconocimiento de la cosa juzgada constitucional, esto es, al desconocimiento de la jurisprudencia que la Corte profiere en ejercicio del control abstracto de constitucionalidad. Esta puede ser consecuencia, como lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional, (i) de la aplicación de disposiciones de orden legal, declaradas inexequibles, (ii) de la aplicación de disposiciones legales cuyo contenido normativo ha sido encontrado contrario a la Constitución, (iii) o de la resolución de casos concretos, que exigen la aplicación del derecho ordinario, pero que se realiza en contravía de la ratio decidendi de las sentencias de constitucionalidad que expide la Corte.

43. Violación directa de la Constitución. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional [106] , este defecto tiene lugar a partir del reconocimiento del valor normativo de la Carta Política. Por lo tanto, es posible discutir, a través de la acción de tutela, la validez de decisiones judiciales que fueron adoptadas bajo el desconocimiento de precisos mandatos superiores.

Este yerro fue originalmente concebido como parte del defecto sustantivo y luego adquirió carácter autónomo, no obstante guarda innegable vínculo con la falencia material, puesto que en ambos casos concurre su estructuración derivada de la abierta contradicción de una norma jurídica, solo que en esta causal se trata de aquella que tiene la máxima jerarquía en el sistema de fuentes.

El desconocimiento directo de la Constitución se estructura ante dos posibles supuestos: (i) cuando el juez deja de aplicar una norma fundamental al caso objeto de estudio, bien porque dejó de interpretar y aplicar una disposición legal de conformidad con el precedente constitucional, bien porque se trata de un derecho fundamental de aplicación inmediata, o bien porque la decisión cuestionada vulneró derechos fundamentales o no tuvo en cuenta el principio de interpretación conforme con la Constitución; o (ii) cuando el juez aplica el ordenamiento legal al margen de los preceptos que consagra la Carta Política y de cara al cumplimiento al principio de supremacía constitucional previsto en el artículo 4º superior.

Análisis del caso concreto 44. El demandante afirmó en su acción de tutela que la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en un defecto sustantivo al interpretar de manera errónea la normativa aplicable al caso en el fallo cuestionado. A juicio de la Corte, la decisión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia vulnera el derecho al debido proceso al incurrir en dos circunstancias que constituyen, de un lado, defecto sustantivo y violación directa de la Constitución, y de otro, defecto fáctico por omisión injustificada en la valoración probatoria.

45. Como se explicó en el apartado de antecedentes, a partir de la citación de dos decisiones sobre la materia, una de ellas adoptada bajo la vigencia de la Constitución anterior, la Sala de Casación Laboral estableció que, para el caso de la pensión sanción, indefectiblemente debía concluirse que el tiempo no laborado en razón de la huelga debía descontarse de la contabilización del lapso de servicios exigido para el reconocimiento de esa prestación. Como en el presente asunto el demandante había señalado que la suspensión fue de 111 días, la autoridad judicial accionada infirió que no se cumplió con el mínimo exigido y, por ende, la sentencia de segunda instancia en el proceso laboral había incurrido en un yerro que implicaba que fuese objeto de casación.

Esta comprensión constituye los defectos sustantivo y por violación directa de la Constitución, a partir de tres razones: (i) desconoce los efectos de la cosa juzgada constitucional contenida en la Sentencia C-1369 de 2000 , los cuales son, contrario a lo planteado por la Sala de Casación Laboral, aplicables por completo al caso; (ii) implica una restricción

injustificada del derecho de huelga; y (iii) desconoce el mandato interpretativo que se deriva del principio de favorabilidad laboral.

46. En cuanto al primer aspecto, debe partirse de considerar que la norma alrededor de la cual gira el debate interpretativo del fallo de casación es el artículo 53 del CST, particularmente en el apartado que determina que el empleador podrá descontar el periodo de suspensión del contrato de trabajo “al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones” . Para la Corte Suprema de Justicia, de este mandato legal se deriva, sin duda alguna, la posibilidad de descontar la duración de la huelga para la consolidación del requisito de 10 años de servicio exigido para el reconocimiento de la pensión sanción.

Esta consideración deja de tener en cuenta que al analizar la constitucionalidad de esa norma la Corte Constitucional determinó que esa opción del empleador obligaba sin perjuicio del deber de pagar los aportes a la seguridad social, puesto que estos constituían un derecho irrenunciable de los trabajadores.

Incluso, como se explicó en fundamento jurídico anterior, la Corte tuvo la precaución de hacer expresa la manifestación en la parte resolutiva de la sentencia en comento acerca de que cualquier otra interpretación de la norma sería inexequible. Quiere ello decir que extender los efectos de la suspensión a los aspectos propios de la seguridad social es, conforme la Sentencia C-1369 de 2000 , una vulneración de ese derecho constitucional.

47. Ahora bien, no puede perderse de vista que, como también se ha explicado en esta sentencia, aunque en un primer momento la pensión sanción fue considerada como un emolumento de naturaleza indemnizatoria, posteriores reformas legales reafirmaron su carácter prestacional a cargo del empleador, postura que, como se explicó en el fundamento jurídico 19 de esta sentencia, incluso ha sido avalada por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Así, esta Alta Corte señaló:

“Planteadas así las cosas, le asiste la razón al recurrente y no al Tribunal, habida consideración que las pensiones especiales de jubilación reguladas por el citado artículo 8° de la Ley 171 de 1961, se causan desde el mismo momento en que el trabajador es despedido injustamente con más de 10 o 15 años de servicio que corresponde a la <pensión sanción>, o cuando se produce el retiro voluntario después de 15 años de servicios que atañe a la llamada <pensión por retiro voluntario>, sin que interese cuál haya sido el tiempo laborado hasta la fecha en que el Instituto de Seguros Sociales asumió el riesgo de vejez, pues dichas pensiones son independientes a las que deba reconocer el ISS y corren a cargo exclusivo del empleador. Además que para el asunto a juzgar, cuando se desvinculó la demandante en el año 1980 y se causó la pensión por retiro voluntario, continuaba en pleno vigor la mencionada pensión especial o proporcional de jubilación en cualquiera de sus dos modalidades.” [107] Además, también debe resaltarse que incluso cuando se concebía que la pensión sanción tiene naturaleza indemnizatoria, también conservaba un componente prestacional cuando se trataba de aquellos trabajadores respecto de los cuales, como sucedía con el ciudadano Yánez Lucas, su empleador no estaba aún obligado al pago de aportes al ISS [108] , de modo que la pensión sanción en ese caso adquiría el carácter especial que fue explicado en el fundamento jurídico 18. Y esto no podría ser de otra manera, puesto que, ante la ausencia de un sistema previsional obligatorio, la pensión sanción se constituiría, en dichos casos, en la única alternativa de aseguramiento del riesgo de vejez y, por lo mismo, en el mecanismo material para la eficacia del derecho a la seguridad social.

48. Con todo, la Sala de Casación Laboral expone algunas razones por las que, en su criterio, la Sentencia C-1369 de 2000 no era aplicable en ese caso, las cuales conviene analizar de cara a la estructuración de los mencionados defectos.

49. El tribunal de casación consideró que, en la medida en que el fallo fue expedido con posterioridad a los hechos del caso, no podía aplicarse en el presente evento. Este argumento, a juicio de la Corte, desconoce dos razones importantes:

(i) la naturaleza retrospectiva de la Constitución; y (ii) el momento de estructuración de la pensión sanción en el caso concreto. Respecto del primer aspecto, debe tenerse en cuenta que el derecho a la seguridad social aparece de manera expresa con la Constitución de 1991, lo que implica, a partir de los principios de supremacía constitucional e interpretación conforme [109] , al igual que el carácter retrospectivo de las normas jurídicas [110] , que las previsiones legales preconstitucionales deben ser interpretadas a la luz de los mandatos constitucionales vigentes. Esto fue precisamente lo que hizo la Corte en la Sentencia C-1369 de 2000 , en la que concluyó que, si bien una posición equitativa entre trabajadores y empleadores implicaba que aquellos no tuviesen la obligación del pago de salarios cuando la huelga no les era imputable, esa opción no podía extenderse a los aportes a la seguridad social, puesto que ello significaba afectar ese derecho que para la Constitución es irrenunciable.

Precisamente, la Sala Plena considera que la vinculación de las decisiones de la Sala de Casación Laboral con las normas constitucionales obligaba a realizar un raciocinio similar en el caso objeto de examen. Así, el artículo 55 del CST, interpretado a la luz de las normas superiores y con sujeción a los efectos de cosa juzgada de la Sentencia C-1369 de 2000 , implica necesariamente concluir que la facultad del empleador de descontar el lapso no laborado en razón de la huelga no puede extenderse de modo que afecte el derecho a la seguridad social . De este modo, como en el caso particular del ciudadano Yánez Lucas la pensión sanción tiene un innegable componente prestacional, el tiempo de duración de la huelga no podía descontarse, pues de lo contrario se interpretaría el artículo 55 del CST de manera contraria a la Constitución, como expresamente lo dispuso la mencionada sentencia de control abstracto de constitucionalidad.

50. En el apartado de esta sentencia que estudió las sucesivas reformas al instituto de la pensión sanción se expuso cómo uno de los requisitos que se ha mantenido inalterado es que el reconocimiento de la prestación depende, no solo de haber laborado por más de 10 años, sino también de ostentar la edad de jubilación de 60 años en el caso de los hombres.

Si se tiene en cuenta que el actor nació el 8 de octubre de 1942, entonces la estructuración de este último requisito tuvo lugar en la misma fecha de 2002, esto es, estando en vigencia la Constitución de 1991 y luego de haberse proferido la Sentencia C-1369 de 2000 . Esto implica que necesariamente la interpretación judicial debió centrarse en el derecho vigente al momento de la estructuración de la prestación, el cual proscribía, en virtud de la mencionada sentencia, excluir de la contabilización del plazo exigido el lapso que duró la huelga.

51. Como segundo argumento para dejar de aplicar la mencionada sentencia de constitucionalidad, la Sala de Casación Laboral sostuvo que trataba de un asunto distinto al ahora analizado. Para ello planteó el siguiente argumento:

“Entonces, en puridad de verdad, una cosa es que durante el tiempo en que perdure la suspensión – por huelga – el empleador deba pagar los aportes al sistema general de pensiones y, otra, muy distinta, es que la sentencia de exequibilidad no le permita descontar dicho lapso para efectos de la pensión que esté a su cargo, como lo entendió el sentenciador; por el contrario nótese que la providencia es clara en el sentido ‘de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso.’ ” [111] (Énfasis original).

Al margen de los defectos que plantea este argumento, en particular porque descansa sobre una comprensión fragmentada de lo decidido en la Sentencia C-1369 de 2000, en todo caso podría aceptarse que es una interpretación literal y plausible de las reglas aplicables al caso. Además, en la medida en que la Corte no declaró la inexequibilidad del artículo 55 del CST, podría considerarse que el efecto útil de esa previsión legal es permitir el descuento en los demás supuestos diferentes a la seguridad social. Así, se estaría ante dos interpretaciones concurrentes: una, que amparada en los efectos de la cosa juzgada constitucional y el carácter irrenunciable del derecho a la seguridad social, concluye que el descuento del periodo durante el cual el contrato estuvo suspendido es improcedente; y otra, que considera que una

debida acotación de lo decido por la Corte, sumado a la literalidad del artículo 55 del CST, llevaría a concluir que ese descuento es válido jurídicamente.

No obstante, la aplicación de esa razón de decisión incurre en violación directa de la Constitución por cuando menos tres razones principales: el desconocimiento del principio de favorabilidad laboral, la vulneración del derecho a la seguridad social y la imposición de limitaciones al derecho de huelga que no cumplen con los cánones constitucionales.

52. En cuanto a la primera razón, es evidente que ante la existencia de dos interpretaciones concurrentes, el principio de favorabilidad laboral obliga a escoger aquella que mejor proteja los derechos del trabajador o pensionado, como se explicó en fundamentos jurídicos anteriores de esta sentencia. En este caso, la hermenéutica legal que cumple con este deber constitucional es aquella que excluye el descuento del plazo durante el cual se suspendió el contrato de trabajo por el hecho de la huelga. Sin embargo, la Sala de Casación Laboral omitió por completo cualquier evaluación sobre el principio constitucional de favorabilidad en materia laboral y, en cambio, optó por la interpretación más gravosa para el pensionado, lo que implica una vulneración directa de la Constitución.

53. Respecto de la segunda razón, la circunstancias del caso demuestran que la pensión sanción de que gozaba el actor tenía un evidente contenido prestacional, derivado del hecho de que durante su relación laboral el empleador no tenía la obligación de afiliación y cotización al ISS, lo que implicaba que al negarse la prestación se afectase el derecho a la seguridad social, el cual tiene contenido irrenunciable.

Asimismo, es importante resaltar que la Sentencia C-1396 de 2000 señaló expresamente en su parte resolutiva que, en todo caso, es deber del empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades. Llevada esta regla al caso analizado, es claro que la protección del derecho a la seguridad social del ciudadano Yánez Lucas estaba vinculada al reconocimiento de la pensión sanción, debido a que concurren razones sustantivas que impiden el descuento del plazo de la huelga, entre ellas las que se derivan de la cosa juzgada constitucional.

54. Finalmente, el razonamiento planteado por la Sala de Casación Laboral en el fallo cuestionado supone imponer una restricción evidente al derecho de huelga. Esto bajo el entendido de que aceptar la procedencia del descuento mencionado obra como un fuerte desincentivo al ejercicio de ese derecho y en virtud de la afectación del derecho a la seguridad social vinculado a la faceta prestacional de la pensión sanción.

Al estudiar el contenido y alcance del derecho a la huelga se señaló que la validez de sus limitaciones debe cumplir con condiciones específicas. En particular, deben ser necesarias para cumplir fines centrales del Estado constitucional y mostrarse razonables y proporcionadas. Este fue precisamente el sentido del análisis realizado por la Corte en la Sentencia C-1396 de 2000 , en la que consideró que resultaba compatible con la Constitución que, en razón de la suspensión del contrato de trabajo por la huelga, no fuera imputable el pago de salarios al empleador que no la había causado. Esto porque una medida de este carácter es imperativa para garantizar la equidad en las relaciones obrero patronales y ante la inexistencia de la prestación personal del servicio por el trabajador. Sin embargo, como se ha explicado varias veces en esta decisión, esa consideración no era aplicable tratándose de asuntos propios de la seguridad social.

55. Limitar el acceso a la pensión sanción en el caso analizado, en contrario, no responde a ningún objetivo constitucional discernible y, antes bien, tratándose de aquellos escenarios en que esa pensión tiene naturaleza prestacional, como sucede en el asunto de la referencia, la limitación no solo no cumple con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, sino que también obra como un desincentivo en el ejercicio de derecho de huelga que imposibilita su eficacia [112] .

En ese sentido, la decisión judicial objeto de reproche tenía la carga argumentativa de demostrar la validez de esa consecuencia jurídica, asunto que en modo alguno asume. Antes bien, la decisión se focaliza en considerar como la única interpretación posible del artículo 55 del CST la que sustenta ese fallo, sin detenerse siquiera en sus implicaciones frente a la vigencia de los derechos a la seguridad social y a la huelga, en los términos expuestos.

56. Adicionalmente, la Sala encuentra que la decisión cuestionada incurre en defecto fáctico por ausencia de valoración probatoria. Esto porque dejó de tener en cuenta las consecuencias de la prueba testimonial que sirvió de fundamento para que el Tribunal adoptara el fallo de segunda instancia, no expresó argumentación alguna para desestimar la valoración probatoria que hizo esa instancia judicial y, a pesar de ello, casó dicha sentencia. Esto a pesar de que el cargo único planteado por el recurrente fue por violación de la ley sustancial por la vía directa y la comprensión sobre el alcance de dichas normas jurídicas dependía de la comprensión sobre la naturaleza de la huelga.

57. Para sustentar esta afirmación debe advertirse que el fallo de casación es explícito en determinar el sustento probatorio de la sentencia recurrida. Para ello, la Sala considera importante transcribir in extenso el apartado respectivo de los antecedentes del fallo que sintetiza la sentencia del Tribunal Superior:

“En lo que es pertinente al recurso de casación el Tribunal, tras leer el artículo 8º de la Ley 171 de 1961 y analizar el testimonio de Eurípides Ledesma, excompañero del actor, asentó que efectivamente le costaba que hubo una huelga “motivada en la alta inseguridad industrial de la empresa, en las deficiencias en la prestación de los servicios de salud y en la inconformidad generada por los salarios devengados, cuya duración, recuerda perfectamente el declarante, no sobrepasó los 55 días, porque a partir de los 60 se consideraba ilegal y en razón a ello decidieron levantarla y que es esta la única suspensión en la relación laboral que conoce el demandante”.

Estimó que esos 55 días “no dejan de ser computables para efectos del tiempo de servicios en materia pensional, pues si bien el artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo prevé que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure” la misma, la Corte Constitucional mediante sentencias C-1369-2000 y T-503-2002, sostuvo que durante tales tiempos permanece la obligación del empleado de pagar los aportes al sistema general de seguridad social de salud y pensiones para garantizar de esta manera la seguridad social.

(…) Bajo estas precisiones, como lo entendiera y fallara la falladora de primera instancia, a los 3.592 días laborados, tiempo no discutido en este debate procesal, pues sobre él la empresa demandada le liquidó sus prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral, han de sumarse los 55 días de suspensión del contrato en razón de la huelga comprobada y así se obtiene un total de tiempo laborado de 3.647, equivalentes a 10 años, 1 mes y 17 días” [113] .

58. A partir de esta prueba surge un aspecto que resulta central para la evaluación sobre la interpretación de los efectos de la huelga sobre la pensión sanción.

En efecto, se ha explicado en esta decisión que tratándose de la huelga imputable al empleador, surgen las obligaciones de pago de los salarios y demás emolumentos a favor del trabajador y mientras dure la huelga. La declaración mencionada permite entender que la suspensión de labores en Tolcementos tuvo lugar ante la falta de condiciones de seguridad industrial y de servicios de salud, lo que haría que fuese derivada de un acto del empleador.

A partir de esta consideración la Sala considera que, cuando menos, no existía prueba concluyente de que la huelga no hubiese sido responsabilidad del empleador, de modo que un estándar probatorio mínimo exigía a la Corte Suprema de Justicia determinar por qué podía colegirse esa ausencia de culpa, a pesar de la declaración que sustentó la decisión judicial recurrida en casación. En cambio, la alta corte no hizo ninguna consideración a ese respecto y asumió que la huelga tuvo lugar sin culpa del empleador. Esto sin contrastar la mencionada prueba testimonial y sin ningún otro soporte. Inclusive, llegó a la conclusión de que el lapso de suspensión del contrato era de 111 días, basándose

exclusivamente en lo expresado por el actor en su demanda y sin cuestionar, o cuando menos analizar, la valoración probatoria realizada en la sentencia del Tribunal Superior.

59. Como se explicó en el fundamento jurídico 41 de esta sentencia, el defecto fáctico se estructura, entre otros supuestos, cuando se dejan de valorar pruebas decretadas en el proceso y cuyo resultado sea dirimente para el sentido de la decisión. En el presente asunto, la Sala de Casación Laboral omitió injustificadamente determinar si el empleador era responsable de la huelga, actividad que resultaba necesaria con el objeto de definir si se habían aplicado de manera indebida las normas legales que regulan los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en razón de la huelga, cargo que sustentaba el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada. Esta omisión adquiere relevancia constitucional, en términos de la identificación del defecto mencionado, en la medida en que el análisis probatorio realizado por el Tribunal Superior ofrece elementos de juicio para inferir que la huelga había sido originada en razón del incumplimiento de las obligaciones del empleador , circunstancia que, de forma incuestionable, impedía descontar su duración para el reconocimiento de la pensión sanción.

Sobre este aspecto, se insiste en que la interpretación de las normas sobre efectos de la suspensión del contrato de trabajo depende necesariamente de determinar si el empleador tuvo culpa o no en la huelga. Así, ante lo expresado por el Tribunal Superior, la Sala de Casación Laboral debió haber demostrado que esa argumentación era errada y que, en contrario, existía prueba concluyente de que la huelga no era imputable al empleador y que, bajo el raciocinio de esa alta corte, debía descontarse ese lapso para efectos del reconocimiento de la pensión sanción. Esta obligación fue omitida por la Sala de Casación, lo cual es un yerro constitutivo de defecto fáctico en su dimensión negativa.

60. Asimismo, ante las consideraciones planteadas en sede de revisión por Cementos Argos y el Ministerio de Trabajo sobre la ausencia de registros que den cuenta de la mencionada huelga, la Sala comprende que esta circunstancia puede obedecer al considerable periodo que ha transcurrido desde esos hechos. Además, en cualquier circunstancia, la existencia del cese de labores es un asunto que no fue cuestionado por ninguna de las partes dentro del proceso ordinario laboral, ni tampoco fue analizado por la Sala de Casación Laboral en la sentencia cuestionada. De esta forma, escapa al ámbito de análisis propio de la acción de tutela contra decisiones judiciales que, como se ha explicado en este fallo, versa exclusivamente sobre los defectos constitutivos de vulneración de los derechos al debido proceso y al acceso a la administración de justicia.

61. Por último, para la Corte es importante enfatizar en la desproporción de las consecuencias de la decisión adoptada por la Sala de Casación Laboral. En efecto, inclusive bajo la interpretación restrictiva a los derechos de los trabajadores y cuya invalidez ha sido demostrada en esta sentencia, existe acuerdo en que el ciudadano Yánez Lucas laboró por 3.592 días, es decir, que solo requería ocho días más para completar los 10 años de servicio exigidos para el reconocimiento de la pensión sanción. Esto incluso ante la aplicación del indebido descuento del tiempo no laborado en razón de la huelga. Además, se trata de un adulto mayor de avanzada edad y que carece de otros ingresos diferentes a la pensión sanción de la que era titular.

La Sala Plena advierte que, si bien las condiciones fácticas anotadas no son dirimentes para la decisión de casación, ni menos a partir de su comprobación se puede edificar un reclamo de tratamiento diferencial ante la autoridad judicial, en todo caso sí exigen una carga especial de argumentación para concluir la improcedencia de la prestación social reconocida en las instancias previas. En contrario, para el caso analizado las razones expresadas en el fallo de casación son insuficientes y no resuelven las materias antes explicadas, al punto de incurrir en los defectos antes explicados.

62. En consecuencia, la Sala considera acreditada la existencia de los defectos fáctico y sustantivo, así como la vulneración directa de la Constitución por desconocimiento del principio de favorabilidad laboral. Por lo tanto, dejará sin efectos la sentencia adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y, en su lugar, dejará en

firme la decisión adoptada por la Sala Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo, la cual concedió las pretensiones formuladas en su momento por el ciudadano Yánez Lucas.

Síntesis de la decisión 63. El ciudadano Germán Yánez Lucas formuló acción de tutela contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al considerar que la sentencia que casó el fallo de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Sincelejo incurrió en varios defectos que vulneran sus derechos fundamentales.

Esto al interpretar las normas del Código Sustantivo del Trabajo de manera que el lapso de 55 días de huelga se descontara del tiempo laborado que se exige para el reconocimiento de su pensión sanción.

La Corte concedió el amparo solicitado y, en consecuencia, (i) dejó sin efectos la sentencia adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia; y (ii) confirmó la decisión emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo, que a su vez había confirmado la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sincelejo que concedió las pretensiones del actor en materia de reconocimiento y pago de la pensión sanción.

64. La Corte concluyó que la decisión de casación había vulnerado el derecho al debido proceso del actor en la medida en que incurrió en los defectos fáctico, de un lado, y sustantivo así como en vulneración directa de la Constitución, de otro.

Lo primero debido a que injustificadamente omitió valorar una prueba testimonial que daba cuenta de la duración menor de la huelga y, en particular, del hecho de que el cese de labores pudo haber tenido como causa la conducta antijurídica del empleador, lo que impedía su descuento para la contabilización del tiempo laborado por el actor. La Sala de Casación Laboral no estudió la materia, a pesar de la concurrencia de la prueba y el carácter trascendental del asunto para definir la correcta aplicación de las normas legales que regulan los efectos de la suspensión del contrato de trabajo.

65. Lo segundo debido a que la lectura de las normas legales aplicables al caso, desde una perspectiva compatible con la Constitución y la regla de decisión contenida en la Sentencia C-1369 de 2000 , hubiese necesariamente concluido la procedencia de la pensión, puesto que ésta comparte la naturaleza prestacional de aquellos emolumentos que no pueden ser afectados por el hecho de la huelga.

Así, la prestación por su misma denominación legal tiene un contenido sancionatorio, predicable del empleador que omite su deber de afiliación a la seguridad social y, con ello, la garantía de cobertura del riesgo por vejez.

Además, para la Sala es importante tener en cuenta que la causación de la prestación, derivada del arribo del actor a la edad exigida por la ley, sucedió bajo la vigencia de la actual Constitución y luego de que se había adoptado la mencionada sentencia de control abstracto. Asimismo, la Corte resalta que resultaría un tratamiento desproporcionado hacia el accionante negar el reconocimiento de la prestación a partir de una interpretación legal que no solo afecta los derechos a la seguridad social y el principio de favorabilidad en materia laboral, sino que se funda en la falta de pocos días para el cumplimiento de los requisitos para la pensión sanción de un adulto mayor de avanza edad. Aunque esa sola circunstancia no obligaba a adoptar una decisión particular en el marco de la casación, sí exigía una carga particular de argumentación para concluir la improcedencia de la pensión sanción, estándar que la sentencia cuestionada claramente dejó de cumplir, no solo en perjuicio de los intereses del actor, sino en contradicción con un fallo de control abstracto de constitucionalidad que resultaba vinculante en el presente asunto.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO. LEVANTAR la suspensión de términos en el expediente T-7.867.616.

SEGUNDO. REVOCAR las sentencias proferidas el 26 de noviembre de 2019 por la Sala de Decisión de Tutelas No. 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justica y el 16 de enero de 2020 por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, que negaron las pretensiones del actor en el proceso de la referencia. En su lugar, CONCEDER la tutela del derecho al debido proceso del ciudadano Germán Yánez Lucas.

TERCERO. En consecuencia, DEJAR SIN EFECTOS la sentencia del 10 de julio de 2019, proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, DEJAR EN FIRME la sentencia adoptada el 21 de septiembre de 2015 por la Sala Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo.

CUARTO. A través de la Secretaría General de la Corte Constitución, LIBRAR las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 y para los efectos allí previstos.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase, ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Preside nte DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado Con salvamento de voto PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada Con salvamento de voto GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General SALVAMENTO DE VOTO CONJUNTO DE LOS MAGISTRADOS PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Y ALEJANDRO LINARES CANTILLO A LA SENTENCIA SU138/21 ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Improcedencia por cuanto el precedente que se tiene por desconocido surge de decisiones de la Corte Constitucional que son posteriores al momento en que tuvo lugar la controversia laboral (Salvamento de voto) La sentencia C-1369 de 2000 no era un precedente aplicable, dado que fue proferida después de la fecha en que el accionante fue despedido sin justa causa.

PENSION SANCION- Régimen contenido en la ley 171 de 1961, artículo 8 (Salvamento de voto) La pensión sanción es una prestación (i) a cargo del empleador, (ii) de naturaleza indemnizatoria y (iii) que no busca garantizar el derecho a la seguridad social. Está a cargo del empleador porque no se nutre de aportes.

De otro lado, tiene naturaleza indemnizatoria, porque pretende “disuadir [el despido] sin justa causa a trabajadores con antigüedad de servicio superior a los 10 años”. Y no es una prestación de la seguridad social, porque no tiene como propósito amparar la contingencia de la vejez.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Se debió declarar la improcedencia por cuanto el defecto fáctico no fue alegado por el accionante (Salvamento de voto) El juez de tutela (i) no puede ejercer sus facultades para fallar extra y ultra petita, (ii) solo puede pronunciarse sobre los defectos invocados y debidamente identificados por el accionante, y (iii) no está habilitado para declarar de oficio la configuración de vicios que no fueron recurridos en la solicitud de tutela.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Inexistencia del defecto fáctico por cuanto el recurso de casación no se formuló respecto de la valoración probatoria, ni se demostró arbitrariedad, irracionalidad o capricho en su análisis (Salvamento de voto) El casacionista no formuló un cargo por indebida valoración probatoria, por lo que la Sala de Casación Laboral no tenía competencia para examinar las pruebas de la huelga y pronunciarse sobre el examen que en este punto efectuó el Tribunal Superior de Sincelejo.

Referencia: expediente T-7.867.616 Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado Con el debido respeto por las decisiones adoptadas por la Sala Plena de la Corte Constitucional, suscribimos el presente salvamento conjunto de voto en relación con la sentencia SU-138 de 2021. En nuestro criterio, la sentencia de casación de 10 de julio de 2019 no adolecía de los defectos sustantivo y por violación directa de la Constitución, dado que la Sala de Casación Laboral aplicó la ley vigente al momento de la terminación del contrato y no desconoció la jurisprudencia constitucional. Así

mismo, consideramos que dicha Sala no incurrió en defecto fáctico por ausencia de valoración probatoria, puesto que, habida cuenta de la causal alegada por el casacionista y el carácter rogado del recurso, no estaba facultada para pronunciarse sobre cuestiones probatorias y, en cualquier caso, no existían evidencias que demostraran que la huelga era imputable al empleador. Por lo tanto, concluimos que la Corte debía haber confirmado los fallos de tutela de instancia y negado el amparo de los derechos al debido proceso, a la igualdad, a la seguridad social, al acceso a la administración de justicia y al mínimo vital del señor Yánez Lucas, acorde con los argumentos que se desarrollan a continuación.

I. La sentencia de casación cuestionada no incurrió en defecto sustantivo y por violación directa de la Constitución La mayoría de la Sala Plena concluyó que la sentencia de casación cuestionada incurrió en defecto sustantivo y por violación directa de la Constitución, debido a que interpretó que los artículos 53 y 55 del CST permitían descontar el periodo de duración de la huelga del cálculo del tiempo de prestación de servicios exigido para el reconocimiento de la pensión sanción. En criterio de la mayoría, dicha interpretación (i) desconoció la sentencia C-1369 de 2000 y (ii) vulneró el derecho a la seguridad social.

Discrepamos de la posición de la mayoría, por las siguientes tres razones. 1. La sentencia C-1369 de 2000 no era un precedente aplicable, dado que fue proferida después de la fecha en que el señor Yánez Lucas fue despedido sin justa causa .

El artículo 8º de la Ley 171 de 1961 dispone que son requisitos de causación de la pensión sanción (i) el despido sin justa causa y (ii) la prestación de servicios por mínimo 10 años. El pago de esta pensión se hace exigible cuando el beneficiario cumple 60 años. La mayoría de la Sala Plena encontró que la sentencia C-1369 de 2000 era aplicable de forma retrospectiva en este caso, porque el señor Yánez Lucas cumplió 60 años en el año 2002, lo que implicaba que la pensión sanción se hizo exigible con posterioridad a la entrada en vigencia de la Constitución y después de que la citada sentencia de constitucionalidad fue proferida. Por lo tanto, señaló que la interpretación de la Sala de Casación Laboral “ debió centrarse en el derecho vigente al momento de la estructuración de la prestación, el cual proscribía, en virtud de la mencionada sentencia, excluir de la contabilización del plazo exigido el lapso que duró la huelga ”.

Consideramos que la mayoría de la Sala Plena empleó de forma equivocada y contradictoria las reglas de aplicación de la ley en el tiempo. La ley apta para determinar si Cementos Argos S.A. podía descontar el periodo de la huelga era aquella que estaba vigente a la fecha de terminación del contrato laboral, pues este era el momento en que debía evaluarse el cumplimiento de los requisitos de causación de la pensión sanción. La edad es un requisito de exigibilidad , por lo que la ley vigente al momento en que el señor Yánez Lucas cumplió 60 años no podía ser aplicada para determinar la forma en que debía calcularse el periodo de prestación de servicios. En este caso, la terminación del contrato laboral del señor Yánez Lucas ocurrió el 17 de octubre de 1987. Para ese momento, los artículos 53 y 55 del CST y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral establecían que el empleador estaba facultado para descontar el lapso no laborado en razón de la huelga del cálculo del tiempo de servicios laborados.

Por lo tanto, la Sala de Casación Laboral acertó al interpretar que Cementos Argos S.A. actuó conforme a derecho al descontar el periodo de la huelga y concluir que el señor Yánez Lucas no tenía derecho a la pensión sanción.

En nuestro criterio, la posición de la mayoría, según la cual la sentencia C-1369 de 2000 era aplicable a los hechos del caso desconoció el principio de legalidad y vulneró el derecho fundamental al debido proceso de Cementos Argos S.A, debido a que tuvo como efecto (i) imponerle la obligación de pagar una pensión que, de acuerdo con la ley aplicable, no se había causado y (ii) sancionarlo por el presunto incumplimiento de obligaciones que no existían al momento de terminarse el contrato.

2. La Sala de Casación Laboral no vulneró el derecho a la seguridad social . En la sentencia C-1369 de 2000, la Corte condicionó la exequibilidad del artículo 53 del CST en el entendido de que, en el periodo durante el cual el contrato de

trabajo se suspende con ocasión de una huelga, el empleador debe “ garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones ”. La mayoría de la Sala concluyó que (i) este condicionamiento era aplicable al caso concreto, porque la pensión sanción era una prestación social, en cuanto “ estaba dirigida a proteger el riesgo de vejez del trabajador ” y (ii) la Sala de Casación Laboral lo había desconocido al permitir el descuento del periodo de huelga.

Consideramos que el ámbito de aplicación del condicionamiento efectuado por la Corte en la sentencia C-1369 de 2000 no cobija la pensión sanción regulada en artículo 8º de la Ley 171 de 1961 y, por lo tanto, no resultaba aplicable al caso concreto.

Esto es así, porque la pensión sanción es una prestación (i) a cargo del empleador, (ii) de naturaleza indemnizatoria y (iii) que no busca garantizar el derecho a la seguridad social. Está a cargo del empleador porque no se nutre de aportes. De otro lado, tiene naturaleza indemnizatoria, porque pretende “ disuadir [el despido] sin justa causa a trabajadores con antigüedad de servicio superior a los 10 años ” [114] .

Y no es una prestación de la seguridad social, porque no tiene como propósito amparar la contingencia de la vejez. En efecto, para la fecha de terminación del contrato laboral del señor Yánez Lucas, la prestación que protegía la citada contingencia era la pensión de vejez instituida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual era compatible con la pensión sanción.

En tales términos, concluimos que la pensión sanción no es una prestación social que forme parte del ámbito de protección del derecho a la seguridad social. Por lo tanto, (i) el condicionamiento de la sentencia C-1369 de 2000 no era materialmente aplicable al caso concreto, y (ii) aun si, en gracia de discusión, se aceptara que la Sala de Casación Laboral examinó equivocadamente el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento de la pensión sanción, ello suponía, a lo sumo, el desconocimiento de un derecho económico de rango legal, pero no una vulneración iusfundamental .

II. La sentencia de casación cuestionada no incurrió en el defecto fáctico La mayoría de la Sala Plena encontró probado el defecto fáctico por ausencia de valoración probatoria.

Esto, porque la sentencia de casación cuestionada (i) no tuvo en cuenta el testimonio del señor Manuel Eurípides Ledesma, el cual sirvió de fundamento de la decisión adoptada por el Tribunal Superior de Sincelejo y (ii) “ no expresó argumentación alguna para desestimar la valoración probatoria que hizo esa instancia judicial ”, en virtud de la cual concluyó que la huelga había sido imputable al empleador.

Disentimos de la conclusión de la mayoría, por las siguientes tres razones. 1. El defecto fáctico que la Sala Plena encontró probado no fue alegado por el accionante . La Corte Constitucional ha señalado que la procedencia de la tutela contra providencias judiciales de altas cortes es excepcional, lo que implica que, por regla general, en estos casos, el juez de tutela (i) no puede ejercer sus facultades para fallar extra y ultra petita , (ii) solo puede pronunciarse sobre los defectos invocados y debidamente identificados por el accionante, y (iii) no está habilitado para declarar de oficio la configuración de vicios que no fueron recurridos en la solicitud de tutela.

Encontramos que la decisión de la mayoría desconoció las citadas subreglas ampliamente reiteradas, porque el defecto fáctico alegado por el accionante no se fundamentó en la ausencia de valoración probatoria del testimonio del señor Manuel Eurípides Ledesma. Por el contrario, tal y como quedó consignado en los antecedentes de la sentencia (FJ.

14), el señor Yánez Lucas consideró que este defecto se originaba como resultado de la supuesta valoración probatoria defectuosa que realizó la Sala de Casación Laboral respecto del (i) tiempo que él laboró en Cementos Argos S.A. y (ii) la afiliación que debió realizar el empleador al extinto Seguro Social. En tales términos, advertimos que la Sala examinó y

declaró probado, de oficio, un defecto fáctico que, en estricto sentido, no fue alegado por la parte accionante. En nuestro criterio, esto desconoce (i) la excepcionalidad de la tutela contra providencias judiciales, más aún cuando se trata de altas cortes; (ii) la independencia y autonomía del juez ordinario y de sus órganos de cierre; y (iii) el derecho al debido proceso de Cementos Argos S.A y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esta última con ocasión del trámite de tutela.

2. La sentencia de casación cuestionada no adolece de defecto fáctico . En cualquier caso, aún si se aceptara que la Sala Plena estaba facultada para pronunciarse sobre el defecto fáctico por ausencia de valoración probatoria del testimonio de Manuel Eurípides Ledesma, consideramos que este supuesto defecto no se configuró.

Primero , la Sala de Casación Laboral actuó en el ámbito de su competencia y de conformidad con el alcance propio del recurso extraordinario de casación. Este recurso es dispositivo y rogado [115] , por lo que la mencionada Sala únicamente puede valorar la configuración de las causales invocadas por el casacionista [116] y, por ello, tiene prohibido " aprehender conocimiento de oficio de los asuntos que no fueron objeto de reproche " [117] .

En este sentido, la Corte Constitucional ha indicado que la procedencia de oficio de las casuales de casación no alegadas está restringida, según lo señalado por el Código General del Proceso, a los casos en los cuales sea ostensible que la sentencia objeto de control compromete gravemente el orden o el patrimonio público, o atenta de manera evidente contra derechos y garantías constitucionales [118] .

En este caso, Cementos Argos S.A. planteó un cargo de casación por violación de ley sustancial por la vía directa , debido a la presunta aplicación indebida el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo El casacionista no formuló un cargo por indebida valoración probatoria, por lo que la Sala de Casación Laboral no tenía competencia para examinar las pruebas de la huelga y pronunciarse sobre el examen que en este punto efectuó el Tribunal Superior de Sincelejo. En estos términos, encontramos que la conclusión de la mayoría de la Sala Plena, según la cual, la Sala de Casación Laboral incurrió en defecto fáctico por ausencia de valoración probatoria, desconoció el carácter rogado y dispositivo del recurso de casación.

Segundo , a diferencia de lo concluido por la mayoría, observamos que el testimonio del señor Manuel Eurípides Ledesma no demostraba que la huelga era imputable al empleador y, además, el Tribunal Superior de Sincelejo no basó su decisión en tal consideración. De un lado, el testimonio del citado señor Ledesma solo evidenciaba la existencia de la huelga, pero no era concluyente respecto de sus causas. En efecto, este testigo mencionó que la suspensión de labores había tenido diversas causas, algunas de las cuales serían imputables al empleador -alta inseguridad industrial de la empresa- y, otras, a los empleados -la inconformidad generada por los salarios devengados-.

La existencia de causas concurrentes no permitía concluir, como lo hizo la mayoría de la Sala Plena, que este testimonio demostraba que la huelga era imputable al empleador.

A la sumo, evidenciaba que existía una duda razonable sobre la causa de la huelga, la cual no era suficiente para que la Sala de Casación Laboral se pronunciara de oficio sobre debates probatorios no planteados en el recurso extraordinario de casación y, mucho menos, para que la Sala Plena de la Corte Constitucional encontrara probado el supuesto defecto fáctico que fue verificado En los términos anteriores, dejamos consignado nuestro salvamento conjunto de voto respecto de la decisión adoptada por la Sala Plena en la sentencia SU-138 de 2021.

Fecha ut supra . PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado [1] La síntesis consignada en los antecedentes corresponde, salvo modificaciones puntuales, al texto contenido en la ponencia originalmente presentada por la Magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera y que no obtuvo la mayoría requerida por la Sala.

[2] Cuaderno 1, folio 12. [3] Ley 171 de 1961, art 8 . “El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de una empresa de capital no inferior a ochocientos mil pesos ($800.000.00), después de haber laborado para la misma o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que la empresa lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido ”.

[4] Correo electrónico de 9 de noviembre de 2020. Cuaderno 1, folio 32 de Expediente escaneado del Juzgado Primero Laboral el Circuito de Sincelejo.

[5] Ibídem , folios 37 a 48. [6] Correo electrónico del 16 de febrero de 2021. Video audiencia de fallo primera instancia del Juzgado Primero laboral del Circuito.

[7] Según Acta obrante en el cuaderno 2 de Segunda Instancia del proceso ordinario, págs. 17 - 18. Piezas procesales remitidas por la Secretaría del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sincelejo, el día 9 de noviembre de 2020.

[8] Video de fallo de segunda instancia proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo. Correo electrónico de 9 de noviembre de 2020 del Juzgado Primero Laboral el Circuito de Sincelejo, [9] Ibídem.

[10] Código Sustantivo del Trabajo, art. 5 3. EFECTOS DE LA SUSPENSION . Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones ”.

[11] Cuaderno 1, folios 13 a 20. [12] Ibídem . [13] Cuaderno 1, folio 18. [14] Corte Constitucional, Sentencia C-1369 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[15] Cuaderno 1, folio 18, reverso. [16] Ibídem, folio 7. [17] Ibídem, folio 6. [18] En la S entencia C-1369 de 2000 la Corte Constitucional decidió declarar la exequibilidad condicionada de los artículos 449, en lo acusado, 51-7 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo, “ bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones. Bajo cualquier otro entendimiento las referidas disposiciones son INEXEQUIBLES ”.

[19] Cuaderno 1, folio 10. [20] Ibídem, folio 5. [21] Ibídem , folio 63. [22] Ib., folio 54. [23] Ib. [24] Ib., folio 73. [25] Ib., folio 70.

[26] Ibídem, folio 72. [27] Ibídem. [28] Ibídem, folio 88. [29] Ibídem, folio 89. [30] Ibídem. [31] Ibídem. [32] Cuaderno 2, f. 5. [33] Ibídem.

[34] Richard S. Ramírez Grisales. [35] Cuaderno revisión. folios 24 al 31. [36] Ibídem, f. 32. [37] Ibídem, f. 30. [38] Correo electrónico del día 10 de marzo de 2021 [39] El accionante no aporta prueba alguno de lo manifestado.

[40] Correo electrónico del día 12 de marzo de 2021, remitido por el Ministerio del Trabajo. [41] Correo electrónico del día 12 de marzo de 2021, remitido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

[42] Correo electrónico del día 17 de marzo de 2021, remitido por Colpensiones. [43] Oficio BZ2021-2787957-0680. [44] Correo electrónico del día 17 de marzo de 2021, remitido por Asofondos. Oficio C-256-2021 [45] Ibídem.

[46] (...) remita a este despacho informe en el que describa de manera precisa y detallada: (i) las huelgas declaradas entre el 5 de julio de 1976 y el 17 de octubre de 1986, en la Empresa Cales y Cementos de Tolú Viejo (Tolcementos S.A., hoy Cementos Argos S.A.) en donde se especifique: (a) nombre de la organización sindical, (b) fecha exacta de la declaratoria de huelga, (c) días exactos de duración de la huelga, y (d) establecer si la huelga fue imputable, o no, al empleador; (ii) Explicar detalladamente los días de suspensión del contrato laboral del Germán Yánez Luca y la causa que originó los días de suspensión.

[47] Correo electrónico del 15 de marzo de 2021, remitido por Cementos Argos S.A. [48] Correo electrónico del 8 de abril de 2021, remitido por el apoderado del accionante el doctor Luis Manotas Arciniegas.

[49] Correo electrónico del 9 de abril de 2021, remitido por el Ministerio del Trabajo. Anexó certificación. [50] Correo electrónico del 8 de abril de 2021, remitido por el apoderado judicial del accionante Luis Manotas Arciniegas.

[51] Ibídem. [52] Este capítulo, salvo algunas modificaciones puntuales, corresponde a la ponencia originalmente presentada por la Magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera.

[53] Corte Constitucional, Sentencia C-590 de 2005. “(i) Que el caso tenga relevancia constitucional, esto es, que involucre la posible vulneración de los derechos fundamentales de las partes; (ii) que se cumpla con el presupuesto de subsidiariedad, es decir, que al interior del proceso se hubiesen agotado todos los medios de defensa judiciales al alcance del afectado, salvo que se trate de evitar un perjuicio irremediable; (iii) que se cumpla el requisito de inmediatez, esto es, que la tutela se hubiese interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la presunta vulneración; (iv) que se trate de una irregularidad procesal con un efecto decisivo en la providencia que se impugna;

(v) que el tutelante identifique, de manera razonable, los hechos que generaron la vulneración y los derechos vulnerados, así como, de haber sido posible, la etapa en que fueron alegados en el proceso ordinario y, finalmente, (vi) que la decisión judicial que se cuestione no sea de tutela” . Ver también, sentencia T-269 de 2018.

[54] Corte Constitucional, Sentencia SU-050 de 2018. Ver también, Corte Constitucional, sentencias SU-573 de 2017, SU-050 de 2017 y SU-917 de 2010.

[55] Esto es, si la providencia adolece de un defecto “material o sustantivo, fáctico, procedimental, decisión sin motivación, desconocimiento del precedente, orgánico, error inducido o violación directa de la Constitución” . Corte Constitucional, sentencia T-269 de 2018.

[56] Corte Constitucional, Sentencia SU–050 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, donde se reiteran las consideraciones expuestas en las sentencias SU-573 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo; SU- 050 de 2017, MP. Luis Ernesto Vargas Silva; y SU- 917 de 2010, MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

[57] Corte Constitucional, Sentencias C-816 de 2011, Mauricio González Cuervo; C-634 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; y C-588 de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo.

[58] Corte Constitucional, Sentencia C-816 de 2011, reiterada en la Sentencia C-588 de 2012. [59] Corte Constitucional, Sentencia C-590 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

[60] Constitución Política, artículo 86. [61] Corte Constitucional, Sentencia SU-573 de 2017, reiterando lo dicho en la Sentencia C-590 de 2005.

[62] Decreto 2591 de 1991, art. 10 [63] Ibídem, art. 5 y 13. [64] Cuaderno 1, folios 14 a 21 y cuaderno 3, folio 32. [65] Cuaderno 1, folio 14 a 21.

[66] Corte Constitucional, Sentencias C-590 de 2005, T-594 de 2008, T-328 de 2010, T-860 de 2011, T-246 de 2015, T-265 de 2015, SU-057 de 2018, T-412 de 2018 y SU-037 de 2019.

[67] Corte Constitucional, Sentencias C-590 de 2005 y T-335 de 2000, T-1044 de 2007 y T-406 de 2014. [68] Corte Constitucional, Sentencia T-102 de 2006, M.P. Humberto Sierra Porto.

[69] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias T-385 de 2018, M.P. Carlos Bernal Pulido; SU-454 de 2019, M.P. Carlos Bernal Pulido y SU-020 de 2020, M.P. Ruth Stella Correa Palacio y Carlos Bernal Pulido.

[70] Cor te Constitucional, Sentencia SU-573 de 2019, M.P. Carlos Bernal Pulido. [71] Este apartado, con excepción de algunos aspectos puntuales que buscan armonizar el sentido de la decisión con lo aprobado por la Sala Plena, corresponde a la ponencia originalmente presentada por la Magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera.

[72] Ley 171 de 1971, art. 8º. El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de una empresa de capital no inferior a ochocientos mil pesos ($800.000.00), después de haber laborado para la misma o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que la empresa lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión principiará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión pero solo cuando cumpla sesenta (60) años de edad… En todos los demás aspectos de la pensión aquí prevista se regirá por las normas legales de la pensión vitalicia de jubilación. Parágrafo. Lo dispuesto en este artículo se aplicará también a los trabajadores ligados por contrato de trabajo con la administración pública o con los establecimientos públicos descentralizados, en los mismos casos allí previstos y con referencia a la respectiva pensión plena de jubilación oficial.” [73] Corte Constitucional, Sentencia T-322 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos.

[74] Corte Constitucional, Sentencia T- 580 de 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, reiterada en sentencia T- 814 de 2011 y T- 322 de 2016.

[75] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencias SL818 de 2013, SL16386 de 2014, SL 7559 de 2016, SL 21784 de 2017, SL 763 de 2021, entre otras.

[76] Cfr. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección segunda, Sentencia de septiembre 29 de 1994. M.P. Dr. Hugo Suescún Pujols.

[77] Ver reiteración en Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencias SL16386 de 2014, SL 7559 de 2016, SL 21784 de 2017, SL 763 de 2021.

[78] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 818 de 2013. “las pensiones legales incompatibles con el nuevo esquema de seguridad social que se implementó con la expedición del citado acuerdo fueron aquellas instituidas precisamente para cubrir el riesgo de vejez y no las que se establecieron para garantizar la estabilidad del trabajador en su empleo o para reprimir al empleador que despedía injustamente al asalariado después de una más o menos larga prestación de servicios y por ello le impedía acceder a la pensión de jubilación”.

[79] Corte Constitucional, Sentencia T- 814 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencias SL 818 de 2003, SL 889 de 2013, SL 21784 de 2017, SL 1021 de 2021.

[80] Corte Constitucional, Sentencia C-891A de 2006, M.P. Rodrigo Escobar Gil. [81] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 4578 de 2014.

[82] Ib. [83] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia, radicado 38786 reiterada en sentencia SL 21784 de 2017. [84] Ib.

[85] M.P. Jaime Córdoba Triviño. [86] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [87] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-814 de 2011, antes citada, y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, Sentencia del 10 de mayo de 1995 Rad. 7245.

[88] Corte Constitucional, Sentencia SU-562 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero. Expuso sobre esta figura que: " es propia del derecho del trabajo y tiende a evitar la extinción de la relación laboral, lo cual en cierta forma le impide en la práctica al trabajador la obtención de otra ocupación ".

[89] La norma prevé que el contrato se suspende por las siguientes razones: (i) por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución; (ii) por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo; (iii) por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores; (iv) por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria; (v) por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio.

Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación; (vi) por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato; (vii) por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

[90] Corte Constitucional, Sentencia T-162 de 2004, reiterado en Sentencia T-048 de 2018. [91] Las reglas que se expondrán a continuación son tomadas de las recopilaciones que sobre el contenido y alcance del derecho a la huelga ofrecen las sentencias C-349 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y C-122 de 2012, M.P. Jorge Pretelt Chaljub.

[92] M.P. Antonio Barrera Carbonell. [93] Sentencia SU-098 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [94] La sentencia SU-098 de 2018 reconoce la aplicación del principio de favorabilidad para el caso de los pensionados y a partir de la regla jurisprudencial planteada en ese sentido por entre otras decisiones SU-1185 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil; C-461 de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-730 de 2008, M.P. Humberto Sierra Porto y T-167 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

[95] Este apartado corresponde, salvo aspectos puntuales, a la recopilación de reglas jurisprudenciales expuesta por la ponencia originalmente presentada por la Magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera. A esta documento le fue adicionada la referencia a la causal de procedencia por vulneración directa de la Constitución.

[96] Corte Constitucional, sentencias C-590 de 2005, T-666 de 2015 y T-582 de 2016. [97] Corte Constitucional, sentencias SU-159 de 2002, SU-174 de 2007, T-1095 de 2012, SU-424 de 2012, y SU 210 de 2017.

[98] Corte Constitucional, sentencia SU-949 de 2014. [99] Corte Constitucional, SU-335 de 2015, M.P. Jorge Pretelt Chaljub, en la que se citan además los pronunciamientos de las providencias Sentencia T-087 de 2007, M.P. Manuel José

Cepeda Espinosa. Ver también, Sentencias T-193 de 1995, M.P. Carlos Gaviria Díaz; T-1625 de 2000, M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez; T-522 de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-462 de 2003, M.P.

Eduardo Montealegre Lynett; T-292 de 2006, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-436 de 2009, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-161 de 2010, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; y SU-448 de 2011, M.P. Mauricio González Cuervo.

[100] Ibídem. [101] Corte Constitucional, Sentencia SU- 489 de 2016. [102] Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2012. [103] Corte Constitucional, Sentencia SU-072 del 2018, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

[104] Ibídem. [105] M.P. Carlos Bernal Pulido. [106] Para el estudio de esta causal de tutela contra sentencias se usa la recopilación contenida en la sentencia SU-069 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

[107] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia CSJ SL818-2013. [108] Sobre este preciso particular, la síntesis del fallo de segunda instancia, realizado por la sentencia de casación, indica lo siguiente:

“De otra parte ha de precisarse que el hecho que para la época el señor Yanes (sic) Lucas prestó sus servicios a la cementera y fue despedido, no estuviese obligada al demandada a afiliar a sus trabajadores a la seguridad social por no existir cobertura del Instituto de Seguros Sociales en la zona, no lo exonera de la obligación de reconocer esta pensión restringida como se alega en la sustentación del recurso.

Y no es que la Sala desconozca que las pensiones de jubilación a cargo de los empleadores, bien sea la plena o la restringida sólo fueron subrogadas por el Instituto de Seguros Social (sic) a partir de la expedición del Decreto 3041 de 1966, y que la operatividad de la afiliación no se dio de manera automática para todo el territorio nacional, sino sistemáticamente que para el caso específico del Municipio de Tolú Viejo, lugar de ubicación de la fábrica accionada, empezó en abril de 1994, pero justamente ante esas circunstancias, las cargas pensionales continuaron radicadas en cabeza del empleador.” Cuaderno 1, folio 16.

[109] “El principio de interpretación de la ley conforme a la Constitución impide a la Corte excluir del ordenamiento una norma cuando existe por lo menos una interpretación de la misma que se concilia con el texto constitucional. Este principio maximiza la eficacia de la actuación estatal y consagra una presunción en favor de la legalidad democrática. El costo social e institucional de declarar la inexequibilidad de una norma jurídica infraconstitucional debe ser evitado en la medida en que mediante una adecuada interpretación de la misma se respeten los postulados de la Constitución.” Sentencia C-070 de 1996, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[110] Sobre este aspecto la sentencia T-110 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva expresó lo siguiente: “En suma, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que las disposiciones de la Constitución Política de 1991 se aplican retrospectivamente a aquellas situaciones jurídicas que estaban en curso al momento de entrada en vigencia de la nueva Carta. En estos casos se debe tener en cuenta que (i) la norma fundamental de 1991 tiene efecto general e inmediato; (ii) se presume la subsistencia de la legislación preexistente, con excepción de aquellas disposiciones que no armonizan con las nuevas reglas constitucionales ya que; (iii) el contenido normativo de la Constitución de 1991 se proyecta a las normas jurídicas de inferior jerarquía que nacieron a la vida jurídica bajo el imperio de la Carta de 1886.

Finalmente, (iv) en sede de tutela el factor relevante para establecer la aplicación retrospectiva de la norma fundamental del 91 es la actualidad de la afectación iusfundamental.” [111] Cuaderno 1, folio 19 (reverso).

[112] Debe también tenerse en cuenta que desde el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos se ha insistido en que los Estados tienen la obligación de abstenerse de imponer medidas que impongan desincentivos o restricciones injustificadas al derecho de huelga, como parte del derecho a la negociación colectiva.

Sobre el particular, particular, el Comité de Libertad Sindical ha señalado, con base en el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98 de la OIT, que “ la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, (…) ”. De ese modo, ha considerado que la legislación que excluye de la acción colectiva autorizada de las organizaciones sindicales a las huelgas de solidaridad, el boicot de solidaridad y a las acciones colectivas en apoyo de los acuerdos con varias empresas podría afectar negativamente su derecho a procurar celebrar y negociar convenios con varios empleadores, como asimismo también se restringiría indebidamente su derecho de huelga. También constituye una restricción al derecho a la huelga disposiciones legales que excluyen de las acciones colectivas aquellas dirigidas a apoyar reclamaciones sobre, por ejemplo, la extensión de las prestaciones por despido injustificado a aquellos trabajadores que aún no han alcanzado el plazo legal de empleo o el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga.

El Comité ha expresado que “ la imposición de sanciones a sindicatos por haber organizado una huelga legítima constituye una grave violación de los principios de la libertad sindical. Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima ” [112] .

También ha considerado como una violación grave de la libertad sindical “ las disposiciones legislativas que imponen sanciones relacionadas con una amenaza de huelga ”. Asimismo, ha considerado que algunas prácticas previenen que los trabajadores se declaren legalmente en huelga, como es el caso de legislaciones que permiten a los empleadores demandar a los sindicatos o dirigentes sindicales por las pérdidas en que aquellos incurran a causa de la acción colectiva del sindicato.

Acerca de estas materias, Vid. Organización Internacional del Trabajo – OIT. 357° informe del Comité de Libertad Sindical, Casos núm. 2698, 2794 y 3057, y Organización Internacional del Trabajo. Libertad sindical:

Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párrafo 664. [113] Cuaderno 1, folio 15 (reverso) – 16.

[114] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 818 de 2013. [115] Corte Constitucional, sentencia SU-143 de 2021. [116] Corte Constitucional, sentencias C-792 de 2014 y SU-488 de 2020.

[117] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 11 de diciembre de 2019, SL4628-2019. [118] Corte Constitucional, sentencia C-213 de 2017.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU138-21.htm
Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.