



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL2055-2022

Radicación n.º 90130

Acta 17

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de mayo de dos mil veintidós (2022).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por **MARÍA AURORA ARBOLEDA DE MARULANDA**, contra la sentencia proferida por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 22 de septiembre de 2020, en el proceso que instauró la recurrente contra la **UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA** y al cual fue vinculado como litisconsorte necesario el **DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA**.

AUTO

Se reconoce personería a Ana María Giraldo Osorio, identificada con CC n.º 1037.611.388 y TP n.º 214798, como apoderada del Departamento de Antioquia, en los términos y para los efectos del poder conferido, previa comprobación de

su calidad de abogada en la página del Registro Nacional de Abogados – SIRNA, de conformidad con el Decreto 806 de 2020.

I. ANTECEDENTES

María Aurora Arboleda de Marulanda promovió demanda laboral ordinaria (f.º 1 a 16) con el fin de que se declare que como sustituta de la pensión de jubilación reconocida por la Universidad de Antioquia al señor Jesús María Marulanda Colorado, tiene derecho a que se le reajuste su pensión, en forma anual a partir del año 2000, con un porcentaje del 15% de la respectiva mesada pensional y, en consecuencia, se condene a la Universidad de Antioquia al pago de la diferencia que resulte del reajuste pensional, incluidas las mesadas adicionales de junio y diciembre de cada año; indexación de las condenas y costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que: *i)* el señor Jesús María Marulanda Colorado estuvo vinculado laboralmente mediante contrato de trabajo con la Universidad de Antioquia, en calidad de trabajador oficial, entre el «1.º de enero de 1970» y el 28 de septiembre de 1986; *ii)* al mencionado le fue reconocida una pensión de jubilación mediante acto administrativo del 27 de octubre de 1986, con fundamento en el artículo 14 de la Convención Colectiva de Trabajo, vigente para los años 1976 -1977 y con efectos a partir del 29 de septiembre de 1986; *iii)* con ocasión del fallecimiento del señor Jesús María Marulanda Colorado, ocurrido el 22 de noviembre del año 2013, la Universidad de

Antioquia mediante Resolución 415 del 03 de febrero de 2014, reconoció la sustitución de la pensión a la demandante; *iv)* el artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo establece: *“A partir de la vigencia de la presente convención, la universidad reconocerá a los trabajadores pensionados por invalidez y jubilación, el subsidio familiar, se beneficiaran de la distribución de los remanentes de que trata la convención de 1975 en el capítulo quinto; el servicio médico familiar de que trata el capítulo quinto de esta convención, las primas de junio y navidad; los auxilios por maternidad, entierro, útiles escolares, y para estudio y becas. Igualmente, la universidad dará cumplimiento a la Ley 4ª de enero 21 de 1976 para el personal de pensionados por invalidez y jubilación”*; *v)* la Ley 4.ª de 1976 consagró en el artículo primero, el derecho al reajuste anual de las pensiones de jubilación e invalidez, tanto de naturaleza pública como privada y en su parágrafo tercero, fijó el porcentaje mínimo del aumento que tendrían las pensiones, el cual en ningún caso *“será inferior al 15% de la respectiva mesada pensional”*, para aquellas pensiones equivalentes hasta un valor de cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual legal más alto; *vi)* para el momento del reconocimiento de la pensión al señor Jesús María Marulanda Colorado, se encontraba vigente la cláusula 15 de la Convención Colectiva de Trabajo, en virtud de la cual se adoptó la Ley 4.ª de 1976, como norma convencional, la cual no ha sido modificada, anulada o sustituida por acuerdos convencionales; *vii)* la Universidad de Antioquia ha venido dando cumplimiento al mencionado artículo 15, excepto en cuanto a lo determinado por el referido parágrafo tercero; *ix)* la pensión de jubilación que la

Universidad de Antioquia le ha reconocido desde el año 2000 hasta la fecha no ha superado el equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes y, x) el porcentaje de reajuste a la pensión de jubilación desde el año 2000 ha sido inferior al 15% por lo que existe un déficit en su valor mensual desde dicha anualidad.

Al dar respuesta a la demanda (f.º 363 a 384), la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó como ciertos la vinculación laboral del causante con la Universidad desde el 1.º de septiembre de 1966 hasta el 28 de septiembre de 1986, el reconocimiento de la pensión de jubilación mediante Resolución 180 de 1986 con fundamento en el artículo 14 de la Convención Colectiva de Trabajo 1976 – 1977, el reconocimiento mediante acto administrativo de la sustitución pensional en favor de la demandante, la disposición contenida en el artículo décimo quinto de la CCT pero aclarando que dicha estipulación establece una relación entre ésta y la vigencia de la Ley 4.^a de 1976, el contenido del artículo 1.º de la norma anteriormente mencionada, el que los mencionados preceptos convencionales y legales estaban vigentes para cuando le fue reconocida la pensión de jubilación al causante, el reconocimiento de los beneficios pensionales del artículo décimo quinto de la CCT excepto lo relacionado con el incremento anual, el que la pensión reconocida no ha superado hasta la fecha el monto de cinco (5) salarios mínimos, los porcentajes de incremento aplicados a la pensión desde el año 2000, el que a partir del año 2000 los incrementos de la pensión se han hecho con base en el IPC y

la petición presentada en vida por el causante respecto del incremento de la pensión. De los demás hechos dijo que no eran ciertos.

En su defensa, sostuvo que la Universidad ha interpretado adecuadamente la cláusula convencional, en el sentido de que no existe obligación de reconocer los incrementos anuales de que trata el parágrafo tercero del artículo 1.º de la Ley 4.ª de 1976, en la medida en que lo previsto en la Convención es darle cumplimiento a lo dispuesto en la referida norma, que en ese aspecto fue derogada, y no adoptar o incorporar su contenido, razón por la cual se procedió a aplicar en su momento lo dispuesto en la Ley 71 de 1988, en cuanto a incrementos se refiere, y posteriormente, el artículo 14 de la Ley 100 de 1993, que derogó todas las disposiciones que le fueran contrarias.

Propuso las excepciones previas de falta de agotamiento de la reclamación administrativa y falta de integración de litisconsorcio necesario y de mérito las de adecuada interpretación de la Convención por parte de la Universidad; inexistencia de la obligación de incremento del 15% a cargo de la Universidad (falta de causa); buena fe de la Universidad y prescripción (f.º 371 a 382).

El juez de conocimiento, a través de proveído calendarado el 18 de diciembre de 2017 (f.º 424 a 425), resolvió vincular al Departamento de Antioquia como litisconsorte necesario por pasiva.

El Departamento de Antioquia contestó la demanda (f.º 427 a 431 vto.) oponiéndose a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, manifestó que no le constaban.

En su defensa sostuvo que la obligación reclamada no estaba en cabeza de la entidad territorial y que la actuación del Departamento se circunscribía a reconocer y pagar a la Universidad de Antioquia la «*cuota parte pensional*» que le corresponda, acorde con la Ley 1066 de 2006.

Propuso como excepción previa la de falta de legitimación por pasiva y como de mérito las de inexistencia de la solemnidad sobre la Convención Colectiva; inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; coadyuvancia con la Universidad de Antioquia, prescripción y «*cualquier otra excepción [...] que el fallador encuentre probada*» (f.º 430 vto. a 431 vto.)

El juez de conocimiento, en desarrollo de la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS encontró probada la excepción previa de falta de agotamiento de la reclamación administrativa y, en consecuencia, ordenó que la demandante dentro del término de tres (3) días hábiles radicara ante la Universidad de Antioquia la correspondiente reclamación, razón por la cual ordenó suspender el proceso por el término de un mes, para que se surtiera lo pertinente (f.º 453).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 07 de octubre de 2019 (f.º 462 a 463 y archivo digital), resolvió:

PRIMERO. ABSOLVER a la UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, y de contera al DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA, de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por la Señora MARIA AURORA ARBOLEDA DE MARULANDA, identificada con la C.C. 21.339.809, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO. DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, oportunamente formulada por la parte pasiva. Las demás excepciones propuestas por las entidades convocadas a este juicio se consideran implícitamente decididas con lo expresado en precedencia, sin hallar prosperidad.

TERCERO. ABSTENERSE de condenar en costas a la parte demandante vencida en este juicio, por lo expresado en las consideraciones precedentes.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, conoció del grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante y, mediante fallo del 22 de septiembre de 2020 (f.º PDF 3. 105 Sept. 22 010-2017-00898 Ma. Aurora Arboleda VS Universidad de Antioquia reajuste pensión 15%, Ley 4), resolvió:

PRIMERO: Se CONFIRMA la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que en Apelación se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: No se condena en costas en esta Segunda Instancia, según lo explicado en la parte motiva.

[...]

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que el problema jurídico a resolver consistía en determinar si había lugar al reajuste de la pensión que le fue reconocida al causante y sustituida a la demandante, el cual se solicitó en el 15% anual, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo 1976 – 1977.

En esa dirección, razonó que la Ley 71 de 1988 había modificado el reajuste pensional para aquellas pensiones reconocidas desde el 1.º de enero de 1989, por lo cual a partir de aquella fecha debía entenderse que la disposición contenida en el párrafo 3.º del artículo 1.º de la Ley 4.ª de 1976 fue sustituida por la norma posterior que reguló íntegramente la materia y que *«De lo expuesto se concluye, en principio, que para la fecha de reconocimiento de la pensión de jubilación al señor Jesús María Marulanda Colorado, esto es, el 27 de octubre de 1986, era la Ley 71 de 1988 la que establecía la pauta unificada del reajuste de las pensiones»*. En apoyo de su dicho, citó la sentencia CC C-110-2006.

A continuación, manifestó el Tribunal que en materia convencional, si bien la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado posible que la Ley 4.ª de 1976 puede ser aplicable aún después de su derogatoria, para ello es indispensable que las partes expresen

claramente que fue su voluntad darle vigencia, según lo dicen las sentencias CSJ SL3071-2020, CSJ SL3781-2019 y CSJ SL1184-2018.

Aseguró el Colegiado que como en este caso las partes diferían en cuanto a la interpretación de la cláusula convencional, el juez debía atender en primer término la literalidad de la estipulación, sin apartarse de la regla que los suscriptores consignaron en ella.

En ese orden, procedió a examinar el artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo, encontrando que las partes habían hecho una remisión a la Ley 4.^a de 1976, *«no obstante, no se consagró el derecho específico al reajuste bajo la metodología establecida en artículo 1º de dicha Ley, ni se evidencia voluntad de las partes para darle aplicabilidad al mismo; ya que simplemente se dice en la norma convencional que se le dará cumplimiento a la Ley 4ª de 1976, lo cual era apenas lógico en vista que para ese momento en que se suscribía la Convención Colectiva de Trabajo era la normatividad vigente»*, por lo que dedujo que la disposición convencional no estableció de manera expresa, en favor de los pensionados, el reconocimiento de todos los derechos contemplados en la norma legal, dentro de los cuales se entiende contenido el reajuste pensional del 15%, para con ello poder determinar que a pesar de que esta Ley haya sido derogada, sigue siéndoles aplicable.

Agregó que de haber sido esa la intención de las partes así se habría pactado y resaltó que en su momento no hubo

controversia con la organización sindical, cuando se dio aplicación a las Leyes 71 de 1988 y 100 de 1993, *«lo que no deja duda que en la mente de las partes contratantes en la Convención Colectiva de Trabajo cuya aplicación se pretende, estuvo la de darle tales alcances y no que la aplicación de dicha Ley fuera más allá de su vigencia»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante en instancias, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, *«REVOQUE la proferida el 07 de octubre de 2019 por el JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, para que, en su lugar, se ACCEDA a las pretensiones formuladas en la demanda. Se provea así mismo sobre las costas en ambas instancias y las del recurso de casación»*.

Con tal propósito formula un cargo único, por la causal primera de casación, el cual mereció réplica y pasa a estudiarse.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de violar por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida los «*Artículos 467, 479 y 480 del Código Sustantivo del Trabajo; 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (violación de medio); Artículo 1º, Parágrafo 3º de la Ley 4ª de 1976; artículo 14 de la Ley 100 de 1993; Acto Legislativo 01 de 2005 parágrafo transitorio 3º; artículos 13 y 53 de la Constitución Nacional*».

Como errores manifiestos de hecho, la recurrente señala los siguientes:

No dar por demostrado, ESTÁNDOLO, que la Ley 4ª de enero 21 de 1976, FUE INCORPORADA, en su integridad, a la Convención Colectiva de Trabajo, 1976-1977, celebrada el 23 de marzo de 1976, entre la UNIVERSIDAD DE ANTOQUIA y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.

DAR por demostrado, SIN ESTARLO, que la Ley 4ª de enero 21 de 1976, NO FUE INCORPORADA, en su integridad, a la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada el 23 de marzo de 1976, entre la UNIVERSIDAD DE ANTOQUIA y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.

DAR por demostrado, SIN ESTARLO, que las Convenciones Colectivas de Trabajo, celebradas entre la UNIVERSIDAD DE ANTOQUIA y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, con posterioridad a la suscrita el 23 de marzo de 1976, NO MANTUVIERON la vigencia de la Cláusula 15 de ésta última, pese a que las mismas establecen que los derechos convencionales no modificados continuaban vigentes.

NO dar por demostrado, ESTÁNDOLO, que las convenciones colectivas de trabajo, celebradas entre la UNIVERSIDAD DE ANTOQUIA y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, con posterioridad a la suscrita el 23 de marzo de 1976, MANTUVIERON la vigencia de la Cláusula 15 de esta última, al establecer que los derechos no modificados continuaban vigentes.

DAR por demostrado, SIN estarlo, que en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 23 de marzo de 1976, entre la

UNIVERSIDAD DE ANTOQUIA y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, y en las convenciones posteriores a ésta NO se plasmó la voluntad de las partes contratantes, de incorporar en su integridad la Ley 4ª de 1976 al Acuerdo Colectivo y de MANTENER o CONSERVAR su vigencia.

NO dar por demostrado, ESTÁNDOLO, que en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 23 de marzo de 1976, entre la UNIVERSIDAD DE ANTOQUIA y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, y en las convenciones posteriores a ésta, SE plasmó la voluntad de las partes, de incorporar en su integridad la Ley 4ª de 1976 al Acuerdo Colectivo y de MANTENER o CONSERVAR su vigencia.

Aduce que fueron indebidamente apreciadas las Convenciones Colectivas de Trabajo que fueron arrimadas al proceso, con las respectivas constancias de depósito en el Ministerio del Trabajo.

En la demostración del cargo, sostiene que el Tribunal se equivocó al inferir que la Ley 71 de 1988 estaba vigente cuando se reconoció la pensión de jubilación convencional al causante señor Jesús María Marulanda Colorado (qepd), pero que al margen de ello, el Colegiado reconoce la estipulación del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo 1976 – 1977, pero desconoce el alcance e implicación jurídica de la *remisión normativa e incorporación* que en ella se hizo de la Ley 4.ª de 1976.

En ese sentido, sostiene que el juez colectivo se apartó no sólo del principio constitucional de favorabilidad, sino, además, de la línea jurisprudencial marcada por su propio órgano de cierre y de los precedentes judiciales aplicables al caso, que tienen carácter de vinculantes, en cuanto han determinado que la incorporación convencional de normas

legales las convierte en disposiciones contractuales, vinculantes para las partes, como se dijo, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL13242-2014.

En relación con la Ley 4.^a de 1976, manifiesta que *«su inclusión, igual, que de cualquier otro texto de rango legal en un contrato colectivo, bien sea transcribiéndola literalmente, en forma total o parcial, o haciendo mención o remisión a ella, con la anotación de que se le dará aplicación, implica la incorporación de ella como derecho autónomo que, a partir de su inclusión en el contrato colectivo, sigue las consecuencias propias de la Convención Colectiva de Trabajo y no las de la norma jurídica de carácter legal [...]»*, por lo que repugna a la lógica considerar que tal actuación carece de efectos e implicaciones.

Por ello, considera que el razonamiento contenido en la sentencia riñe con la racionalidad, porque lo llevado a la Convención Colectiva de Trabajo, artículo decimoquinto, a través de la *remisión* de la Ley 4.^a de 1976, produce consecuencias jurídicas, y lo acordado a través del contrato colectivo de trabajo, lleva implícita la voluntad de las partes de cumplir con lo allí estipulado, que conserva su vigencia, mientras no sea derogada, retirada por voluntad de quienes son sus intervinientes naturales (empleador y organización sindical), o anulada.

Expresa que es irrefutable la voluntad de las partes de no sólo adoptar como norma convencional el texto legal de la Ley 4.^a de 1976 a que hace remisión, sino de darle

permanencia al mismo, según la redacción que le fue otorgada, al indicar que «*La Universidad DARÁ cumplimiento a la Ley 4ª de 1976*», denotando con la conjugación en futuro una intemporalidad, que se tornaría inútil si su vigencia estuviese atada a la de la Ley, desconociendo la de la propia Convención.

Asegura que ante la eventual duda que pudiere surgir en torno al entendimiento que debe darse a una norma laboral, incluso de carácter convencional, opera el principio de favorabilidad o de *in dubio pro operario*, ya que no se pueden exigir fórmulas sacramentales o rigorismos innecesarios como transcribir textualmente la norma incorporada o indicar, expresamente, en el texto convencional «*el término de vigencia de la norma legal, o la expresión manifiesta de la voluntad de quienes hacen parte del contrato colectivo, en el texto de la Convención, requisitos que no son de la esencia de la incorporación*», lo que equivaldría a exigir una prueba *ad substantiam actus* sobre la voluntad de las partes contratantes.

Como precedentes judiciales aplicables, cita las sentencias CSJ SL2845-2021, CSJ SL2451-2021 y CSJ SL3431-2021, por lo cual, en aplicación del artículo 13 Superior, solicita sean tenidos en cuenta a la hora de proferir la sentencia definitiva.

VII. RÉPLICA

La Universidad de Antioquia se opone al cargo, afirmando que aunque el ataque se enfiló por la vía indirecta y en la modalidad de aplicación indebida, el desarrollo se refiere a una errada interpretación del Tribunal, razón por la cual debería desestimarse.

Expresa que no hubo incorporación de la Ley 4.^a de 1976 en la CCT 1976 – 1977, pues así se desprende de su tenor literal y que no obra en el expediente prueba alguna de que esa haya sido la voluntad de las partes. Asegura que la referencia que de ella se hizo en el instrumento colectivo, se debió al contexto histórico en que se desarrolló la negociación y a que era la norma vigente en ese momento.

Asevera que en el caso de que llegare a considerarse que sí hubo incorporación de la Ley 4.^a de 1976 en el respectivo contrato colectivo, *«esa hipotética incorporación no tiene como destinatario a la demandante, ni tampoco está referida desde el ámbito material a los reajustes pensionales, tornándose en una disposición inaplicable al caso concreto»*.

Sostiene que el artículo 15 de la convención está dirigido a los pensionados, es decir, *«aquellos que para el momento de suscripción de la convención ya tuviesen el estatus de pensionado, lo cual no acontece con la demandante»* y el objeto de la disposición es regular las prestaciones extralegales para ellos, luego *«el objeto de la norma en cuestión ninguna relación tiene con los incrementos pensionales y la manera cómo las mesadas deben ser reajustadas [...]»*.

Arguye que la interpretación dada por el juez de instancia es razonable, entonces no es factible cuestionar en sede casacional el alcance por él dado al precepto convencional, lo que sólo podría ocurrir si existiera un protuberante error de hecho.

Alega que de conformidad con lo dispuesto por el Acto Legislativo 01 de 2005 hay una limitación temporal a los beneficios convencionales que excedan lo dispuesto en las normas vigentes y desde la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993, los incrementos en las pensiones se regulan por lo señalado en su artículo 14.

Añade que, en el caso concreto, el trámite administrativo frente al reajuste pensional culminó con la expedición de la Resolución 038 del 18 de febrero de 2013 y 36935 del 19 de abril de 2013, por lo que la prescripción fue interrumpida con la presentación de la demanda en agosto de 2017 y, en consecuencia, no habría reajustes susceptibles del reconocimiento con anterioridad al 31 de julio de 2010.

VIII. CONSIDERACIONES

Si bien resulta ser cierto, como lo afirma la réplica, que la impugnante de alguna manera aludió a la errónea interpretación en la demostración del cargo, no lo es menos que la doctrina y la jurisprudencia han señalado que al estar el ataque dirigido por la senda de los hechos, por regla general es pertinente alegar la aplicación indebida y

excepcionalmente la infracción directa, como en efecto se hizo, lo que permite a la Corte entender y abordar la acusación sobre la apreciación probatoria que se ha propuesto, sin que la falencia señalada tenga la virtud de desfigurarla, como lo sugiere la opositora.

En ese orden, corresponde a la Sala determinar si se equivocó el Tribunal al considerar que, en este caso, los incrementos de las mesadas pensionales se rigen por lo señalado en la Leyes 71 de 1988 y 100 de 1993 y no por lo establecido en la CCT 1976 – 1977, celebrada entre la Universidad de Antioquia y el sindicato de trabajadores oficiales.

Resulta evidente, como lo ha sostenido la jurisprudencia, que la convención colectiva de trabajo es una suerte de contrato constitucionalizado, en la medida en que es la materialización de atribuciones que la Carta concede a las organizaciones sindicales y los empleadores (arts. 38, 39 y 55 CP), y cuya finalidad principal consiste en fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo. Así lo señaló, por vía de ejemplo, la sentencia CC C-1050-2001:

El legislador define la convención colectiva de trabajo como "la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia" (art. 467 del C.S.T.).

Por su parte, la Corte se ha referido en varias oportunidades a la finalidad de las convenciones colectivas del trabajo, así:

"La finalidad de la convención colectiva de trabajo, según la norma transcrita, es la de "fijar las condiciones que regirán los

contratos de trabajo", lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen.

El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.

Se distingue igualmente en la convención colectiva, por la doctrina y la jurisprudencia, el denominado elemento obligatorio o aspecto obligacional, que está conformado por aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como son, por ejemplo, las cláusulas que establecen las comisiones o tribunales de conciliación y arbitraje, las que fijan sanciones por la violación de las estipulaciones que constituyen la parte normativa [5], o las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical.

Finalmente se destacan en la convención, las regulaciones de orden económico, que atañen a las cargas económicas que para la empresa representan las diferentes estipulaciones de la convención, frente a los trabajadores en particular o ante la organización sindical."[6]

En cuanto a los límites de la convención colectiva de trabajo es claro que ella no puede menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (art. 53 inc. final C.P.). La ley - con sujeción a los principios fundamentales que debe contener el Estatuto del Trabajo - regula lo concerniente a su ejercicio, en especial, a la forma en que debe celebrarse, a quiénes se aplica, a su extensión a otros trabajadores por ley o acto gubernamental, a su plazo, revisión, denuncia y prórroga automática (arts. 467 y ss. C.S.T.) (Subrayas de la Sala)

Es decir, la doctrina y la jurisprudencia han considerado que se trata de un acto regla, que crea derechos

objetivos y por tanto fuente formal de derecho, en cuanto se torna en un precepto obligatorio jurídicamente para empleadores y trabajadores, cuyo contenido, alcance y fuerza normativa han sido explicados por la jurisprudencia de la Sala, de la siguiente manera, entre otros, en el fallo CSJ SL16811-2017:

La fuerza normativa que acompaña a las convenciones colectivas de trabajo se desprende del artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, conforme al cual estos acuerdos se suscriben entre una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias agremiaciones de trabajadores, por la otra, «para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia». De igual modo, encuentra asidero en el derecho fundamental a la negociación colectiva (art. 55 CP, Convenios 98, 151 y 154 OIT) y en el principio de la autonomía de la voluntad, en virtud del cual los individuos y colectivos poseen la capacidad, en uso de su razón, de imponerse normas que regulen sus relaciones sociales.

A través de la convención colectiva, entonces, los empleadores y asociaciones de trabajadores tiene la posibilidad de dictar para sí, normas sobre trabajo. En ese instrumento, se prevén, en consecuencia, las condiciones que habrán de regular las relaciones de trabajo y empleo, las obligaciones y derechos de los sujetos colectivos, así como otros aspectos que las partes decidan acordar libremente.

Al ser, pues, el contrato colectivo un acto regla, producto de la autonomía y la voluntad, mediante el cual sus suscriptores dictan lo que será la ley de la empresa, sus disposiciones constituyen verdadero derecho objetivo, que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo para regular temas como el salario, la jornada, las prestaciones sociales, las vacaciones, etc., como también para erigir reglas en materia de empleo y gobierno de relaciones empresa y organizaciones de trabajadores.

[...]

Son los convenios colectivos del trabajo fruto del consenso entre los interlocutores sociales, logrado luego de un proceso de negociaciones entre los representantes de los empresarios y del sindicato, federación o confederación, y a pesar de su naturaleza de acuerdo colectivo, tienen una innegable fuerza normativa, equiparable a la de la ley, siendo su finalidad fijar las condiciones de trabajo que han de regir los contratos individuales laborales

de los destinatarios del mismo durante su vigencia.

Más recientemente, en sentencia CSJ SL 34480, 4 mar. 2009, reiterada en CSJ SL 15605-2016, se insistió en que «en el derecho del trabajo, es elemental recordarlo, unas de sus fuentes son precisamente la ley y los convenios colectivos de trabajo, además de que dentro de la escala jerárquica normativa, contraria a la que tradicionalmente se conoce, una convención colectiva de trabajo puede primar sobre la ley».

[...]

Como se deduce de lo expuesto en precedencia, el mencionado instrumento resulta de un acuerdo de voluntades entre el empleador y la organización sindical que representa a los trabajadores, el cual fija las reglas comportamentales que deben regir las relaciones laborales y que por los mismo se integra a los contratos individuales de trabajo y puede modificar las condiciones en que se desarrolla en la empresa, todo ello bajo el presupuesto de que *se parte de los derechos mínimos consagrados en las normas, para mejorarlos.*

En la misma dirección, las sentencias CSJ SL351-2018 y CSJ SL5052-2018, señalaron que:

Ahora bien, por el carácter esencialmente normativo de la convención colectiva de trabajo, resulta apenas obvio que en el ámbito de su aplicación se generen dudas razonables en torno a su contenido y alcances, que deben ser resueltas a partir de las mismas reglas y cánones de interpretación aplicables a cualquier otra norma de trabajo, como, entre otros, el principio de interpretación conforme con la Constitución Política, el indubio pro operario y, por su naturaleza de norma voluntaria, contractual y autoreguladora, el espíritu de las disposiciones y la intención y expectativas de los contratantes, entre otras (Ver CSJ SL, 4 ag. 2009, rad. 35433, CSJ SL, 23 sep. 2009, rad. 32835, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 38750, CSJ SL17030-2016).

De allí que los debates hermenéuticos en torno a determinadas

cláusulas de una convención colectiva de trabajo resulten comunes y puedan dar lugar a conflictos jurídicos entre las partes contratantes, como lo aducen insistentemente los demandados. Además, tales disyuntivas interpretativas y los conflictos que se suscitan alrededor de ellas bien pueden ser resueltos a través de la misma negociación colectiva, entre las partes contratantes; pueden ser sometidas a la justicia ordinaria, a través de un proceso ordinario laboral; pueden ser inscritas dentro de la justicia arbitral, con los presupuestos que le son propios; o, en últimas, nada lo impide, pueden ser definidas entre trabajador y empleador, libre y autónomamente, entre otros escenarios, en el marco de una conciliación, siempre y cuando se respeten los elementos esenciales de cualquier contrato y no se afecten derechos ciertos e indiscutibles.

Con base en los anteriores criterios, la Sala manifestó en las sentencias CSJ SL3343-2020 y CSJ SL4105-2020 que la convención colectiva de trabajo, en sede casacional, no debe apreciarse como una simple prueba, sino que, además, dado su carácter de fuente formal y su contenido normativo, debe interpretarse como corresponde a los preceptos laborales y de seguridad social, esto es, atendiendo los principios y características que informan tan particulares ramas del derecho. En efecto, asentó la Sala en la primera de las providencias mencionadas:

Es necesario precisar que las convenciones colectivas de trabajo son fuente formal del derecho y, por tanto, sus enunciados normativos deben interpretarse a la luz de los principios y métodos de la hermenéutica jurídica laboral, dentro de los cuales se encuentra la favorabilidad, de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política.

Por este motivo, la interpretación de las disposiciones convencionales de índole pensional debe realizarse de acuerdo con sus características y su finalidad, tal como lo adocrinó la Sala en sentencia CSJ SL16811-2017, en la que dispuso que los textos normativos, dentro de ellos, los acuerdos convencionales, deben ser comprendidos como «un todo y, por tanto, su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes», lo que naturalmente excluye interpretaciones textualistas, focalizadas en frases,

palabras o expresiones elaboradas al margen de los sujetos y los contextos.

Tales criterios jurisprudenciales fueron reiterados y profundizados en la segunda de las sentencias aludidas, en los siguientes términos:

La anterior divergencia se explica en el hecho que esta Corporación tradicionalmente había sostenido que el alcance que los jueces del trabajo le otorguen a una determinada cláusula convencional entre varias interpretaciones razonablemente posibles, no era susceptible de corrección en el ámbito del recurso extraordinario de casación, a menos que el razonamiento fuese evidentemente equivocado y configurara un error manifiesto de hecho.

En esa perspectiva, se argumentaba que el carácter normativo de los acuerdos colectivos de trabajo no anulaba su naturaleza de instrumentos particulares objeto de prueba en un proceso y por ello los jueces, como cualquier otro elemento de convicción, en los términos del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social tenían plena autonomía para valorarlos y la Corte únicamente podía inmiscuirse en esa órbita de actuación judicial ante un desafuero ostensible.

Sin embargo, en decisiones recientes, la Corporación ha reorientado esta postura para reivindicar el valor esencialmente normativo de dichos instrumentos colectivos y reconocer que al interpretarlos pueden aflorar varias lecturas que generen dudas en cuanto a su contenido, significado y alcance, de modo que de avalarlas todas en el mundo casacional puede comprometer garantías superiores como la seguridad jurídica, la coherencia del orden jurídico y el derecho a la igualdad de los usuarios de la administración de justicia.

En esa dirección, ha decidido que ante tales dualidades deben sentarse criterios unívocos a fin de evitar la pluralidad de interpretaciones de cláusulas extralegales en casos similares. Así, la Corporación ha incluido como parámetros de valoración de estas fuentes jurídicas el respeto a los derechos fundamentales y la pertinencia de reglas de interpretación vigentes y aplicables a cualquier norma de carácter laboral, entre ellas la de favorabilidad ante varios criterios razonables, interpretación conforme a la Constitución Política y, por su naturaleza de norma voluntaria, contractual y autorreguladora, el espíritu de las disposiciones y la intención y expectativas de los contratantes (CSJ SL351-2018 y CSJ SL5052-2018).

De ese modo se modificó la convicción que en sede de casación la convención colectiva de trabajo se valora como una simple prueba y no como una verdadera fuente formal del derecho. Además, este criterio evita la injusticia de conceder en algunos casos una prestación determinada y en otros no bajo la tesis de que ambas posturas son razonables, pues ello no hace mérito a la aplicación igualitaria de la ley y desconoce la fuerza normativa y vinculante que le da contenido y sentido a la convención colectiva.

Así las cosas, corresponde a la Corte examinar el contenido de la CCT 1976 – 1977, suscrita el 23 de marzo de 1976, entre la Universidad de Antioquia y el Sindicato de Trabajadores Oficiales de dicho claustro académico (f.º 53 a 73), cuya vigencia operó desde el día 28 de marzo del mismo año y por el término inicial de una anualidad, según lo dispuso el artículo vigésimo octavo de dicho acuerdo negocial.

En materia pensional, entre otros asuntos, dispuso el instrumento convencional:

Artículo décimo cuarto: Pensionados por jubilación

A partir de la vigencia de la presente convención, la Universidad de Antioquia reconocerá y pagará la pensión de jubilación a los trabajadores que cumplan o hubieran cumplido veinte (20) años de servicios a la universidad, continuos o discontinuos, que llegaren a una edad de cuarenta y cinco (45) años.

PARÁGRAFO: A partir de la vigencia de la presente convención, la universidad pagará a todos los trabajadores jubilados actualmente y que llegaren a jubilarse, una pensión del 100 % de su salario.

Artículo décimo quinto: Prestaciones extralegales para pensionados:

A partir de la vigencia de la presente convención, la universidad reconocerá y pagará a los trabajadores pensionados por invalidez y jubilación, el subsidio familiar; se benefician de la distribución de los remanentes de que trata la convención de 1975 en el

capítulo quinto; el servicio médico familiar de que trata el capítulo quinto de esta convención; las primas de junio y navidad; los auxilios por maternidad; entierro; útiles escolares y para estudio y becas. Igualmente, la universidad dará cumplimiento a la Ley 4ª de 1976 para el personal de pensionados por invalidez y jubilación.

PARÁGRAFO: La mensualidad de que trata el artículo quinto de la Ley 4ª de 1976, corresponde a la prima de navidad que paga la Universidad.

Un primer aspecto para destacar es que la Convención Colectiva 1976 – 1977 señaló expresamente los requisitos para el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación de carácter extralegal, estableciendo que éstos consistirían en que los trabajadores *«[...] cumplan o hubieran cumplido veinte (20) años de servicios a la universidad, continuos o discontinuos, que llegaren a una edad de cuarenta y cinco (45) años»*.

Cabe resaltar que no es materia de discusión en sede casacional, así como no lo fue en las instancias, que el causante señor Jesús María Marulanda Colorado cumplió los requisitos para acceder al beneficio pensional, así como tampoco lo es que María Aurora Arboleda de Marulanda es beneficiaria de la sustitución pensional de su cónyuge fallecido.

Lo que sí es objeto de controversia es el porcentaje de reajuste anual en las mesadas a que tiene derecho la demandante en instancias y recurrente en casación, por cuanto arguye que la Universidad de Antioquia se ha sustraído al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo décimo quinto de la Convención Colectiva de Trabajo 1976 –

1977, en la medida en que allí se determinó que «[...] la universidad dará cumplimiento a la Ley 4ª de 1976 para el personal de pensionados por invalidez y jubilación».

A su turno, el artículo 1.º de la Ley 4.ª de 1976 indicó la metodología a aplicar para establecer el porcentaje de reajuste en las mesadas pensionales, estableciendo expresamente en el párrafo 3.º de dicha norma lo siguiente:

PARÁGRAFO 3º.- En ningún caso el reajuste de que trata este Artículo será inferior al 15% de la respectiva mesada pensional, para las pensiones equivalentes hasta un valor de cinco veces el salario mensual mínimo legal más alto.

Tampoco ofrece duda alguna el hecho de que la Ley 4.ª de 1976 fue modificada en este particular aspecto por el artículo 1.º de la Ley 71 de 1988, como acertadamente lo expuso el Tribunal; en lo que sí se equivocó el Colegiado de instancia fue en afirmar que desde el punto de vista legal, la última de las disposiciones mencionadas gobernaba desde el inicio los reajustes de la prestación pensional del causante, por la potísima razón de que ésta fue promulgada a través de su publicación en el Diario Oficial de 05 de febrero de 1989, en tanto la prestación fue reconocida al señor Marulanda Colorado mediante Resolución n.º 180 de noviembre 27 de 1986 (f.º 57 del CD contentivo de la HV del causante), es decir, con anterioridad a la vigencia de la mencionada Ley.

No obstante, lo anterior no tuvo incidencia en la decisión de fondo adoptada, pues se recuerda, la tesis del Tribunal consistió en considerar que «[...] atendiendo la

literalidad del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo, es claro que las partes hicieron una remisión normativa a la Ley 4ª de 1976, no obstante, no se consagró el derecho específico al reajuste bajo la metodología establecida en artículo 1º de dicha Ley, ni se evidencia voluntad de las partes para darle aplicabilidad al mismo».

Para la Sala, tal apreciación sobre el contenido convencional no se aviene con los criterios expuestos en los párrafos iniciales de la parte considerativa de esta providencia, en tanto dicho discernimiento se aparta de los postulados que deben regir la interpretación de las normas laborales y de seguridad social, entre las que se encuentran incluidas las disposiciones normativas de la convención colectiva de trabajo.

Por todos es sabido, tal como lo ha sostenido esta Corporación en innumerables pronunciamientos, que el propósito de la negociación colectiva desde la perspectiva de los trabajadores consiste en superar los mínimos legales y obtener beneficios adicionales que mejoren sus condiciones de trabajo, bienestar e ingresos, entre otros.

También es obvio que los beneficiarios iniciales de la convención son los trabajadores, sin que ello signifique que las partes, dentro de su autonomía negocial, no puedan extender los beneficios a terceros, familiares, extrabajadores o pensionados.

Para el caso particular, es evidente que los artículos décimo cuarto y décimo quinto tuvieron por propósito fijar beneficios de tipo pensional, en condiciones más favorables, al señalar inicialmente un término de servicios de 20 años continuos o discontinuos y una edad de 45 años para el disfrute de la pensión de jubilación convencional, a lo cual se añadió que la universidad dará cumplimiento a la Ley 4.^a de 1976 para el personal de pensionados por invalidez y jubilación.

¿En ese contexto, qué razón de ser tendría una mención de esa normativa, sino es incorporarla al texto convencional para así darle vida propia y garantizar una serie de beneficios que de otra manera podrían ser modificados por el legislador, como en efecto ocurrió?

La explicación de que se trata de una alusión sin efecto alguno, simplemente porque era la ley vigente en el momento en que se suscribió la Convención Colectiva de Trabajo 1976 – 1977 no luce suficiente ni consistente, en la medida en que el hecho de su imperatividad en manera alguna dependía de su mención en el texto convencional.

Lo cierto es que sin que se requiera de una fórmula sacramental que el juez plural al parecer echó de menos, las partes intervinientes en el conflicto colectivo desatado en aquella época decidieron libremente, en ejercicio de su autonomía, *incorporar* al texto convencional lo dispuesto en la Ley 4.^a de 1976 que, entre otros asuntos, establece que, en ningún caso, el reajuste de que trata el artículo primero

de esa disposición será inferior al 15% de la respectiva mesada pensional, para las pensiones equivalentes hasta un valor de cinco (5) veces el salario mensual mínimo legal más alto.

El efecto que se produjo al introducir el contenido de la disposición legal en el cuerpo de la Convención Colectiva de Trabajo 1976 – 1977, consistió en que: *i)* su vigencia como parte del texto convencional quedó atada a la de la respectiva CCT; *ii)* lo pactado en la CCT entró a formar parte de los contratos de trabajo de los beneficiarios del acuerdo convencional y *iii)* de conformidad con los artículos 467 y 476 del CST, los trabajadores tendrían derecho de acción para reclamar el cumplimiento del convenio colectivo.

Recientemente la Sala, al desatar un recurso extraordinario en el que figuró la demandada en instancias y se discutió idéntico asunto –SL1149-2022--, así se expresó:

[...] luce manifiestamente desacertado el entendimiento que el ad quem le imprimió a la cláusula convencional controvertida, en el sentido de no aplicar al demandante, en su calidad de pensionado, el reajuste anual contemplado en el artículo 1 de la Ley 4ª de 1976.

Y es que no se advierte que las partes hubieran decidido excluir lo relativo al reajuste allí previsto; o que la norma extralegal únicamente aludiera a los beneficios concernientes a subsidio familiar, distribución de remanentes (capítulo 5 del Acuerdo de 1975), servicio médico familiar, primas de junio y navidad, auxilio de maternidad, útiles escolares y becas para estudio, algunos de los cuales, dicho sea de paso, también se encuentran regulados en la Ley 4ª de 1976, en sus artículos 6, 7 y 9. Nótese, además, que el precepto convencional bajo estudio de manera expresa estableció que: «Igualmente la Universidad dará cumplimiento a la Ley 4ª de 1976 para el personal de pensionados por invalidez y jubilación», con lo cual no queda duda que las partes, en ejercicio de su libertad de contratación laboral, válidamente estipularon que los pensionados fueran acreedores --aparte de los beneficios

aludidos en precedencia--, del reajuste pensional reclamado.

Entonces, contrario a lo aducido por el Tribunal y alegado por la opositora, el hecho de que en la citada cláusula no se hiciera alusión alguna sobre la vigencia de la norma legal de referencia, en manera alguna podía conducir a concluir que la misma estuviera atada a la derogatoria, subrogatoria o demás situaciones que afectan la vigencia de la ley en el tiempo, en este caso, de la citada Ley 4ª de 1976, por ser claro que, incorporada la norma legal al texto convencional, ésta queda sujeta, no a las accidentalidades que afectan su lugar de origen, que no es más que un marco de referencia, se repite, sino a las propias de la vigencia de las preceptivas convencionales, pues deja de ser norma legal para los convencionalistas, para convertirse en norma convencional propia de sus relaciones contractuales de trabajo. Este es el cabal entendimiento que debe darse a la vigencia de la norma convencional cuando su contenido tiene venero o fuente en una norma legal, como ocurre en este caso.

En esas condiciones, acoger por vía convencional un reajuste no inferior al 15%, conforme lo establecido en la referida normativa, se enmarca dentro de la voluntad contractual de las partes, producto de su autonomía, frente a la cual no le es dable a la Corte entrometerse.

Tampoco son de recibo los argumentos propuestos por la oposición, en el sentido de que la demandante no es destinataria de los beneficios dispuestos en las normas convencionales, puesto que ella es sustituta de la pensión causada, reconocida y pagada desde 1986 a Jesús María Marulanda Colorado, además de que así lo dio por cierto expresamente la pasiva en la contestación al hecho octavo de la demanda (f.º 366 cuaderno del juzgado); o que dichos beneficios no se refieren al reajuste de las mesadas porque la titulación y contenido de la estipulación décimo quinta se refiere a «*Prestaciones extralegales para pensionados*», sin tener en cuenta que, en primer lugar, corresponde a un capítulo más amplio, el 7, intitulado «*PENSIONADOS POR INVALIDEZ Y JUBILACIÓN*», pero además, en segundo término, como ya se explicó, porque se *incorporó* la Ley 4.ª de

1976 en el texto convencional, lo que apareja los efectos ya señalados en los párrafos anteriores.

En tal sentido, adoctrinó la Corte en sentencia CSJ SL3820-2020 que, *«en ejercicio de la autonomía de la voluntad, las partes tienen total libertad de comprometerse con lo que a bien estimen, desde luego, como lo ha sostenido la Sala, siempre que su objeto y causa sean lícitos, que no atente contra las buenas costumbres, que no se desconozcan derechos mínimos de los trabajadores o, en general, que no se produzca lesión a la Constitución o la ley»*.

Por otra parte, contrario a lo afirmado por la opositora, el que la demanda se haya interpuesto el 24 de octubre de 2017 (f.º contra carátula y f.º 16, cuaderno del juzgado), lo que implicaría que, en su sentir, *«la prescripción fue interrumpida con la presentación de la demanda [...] y, en consecuencia, no habría reajustes susceptibles del reconocimiento con anterioridad al 31 de julio de 2010, momento de pérdida de vigencia de las condiciones pensionales más favorables contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados»*, de conformidad con lo dispuesto por el Acto Legislativo 01 de 2005, carece de asidero, pues, como se recuerda, la pensión de jubilación convencional se causó en 1986 y fue reconocida y pagada al señor Marulanda Colorado, mediante Resolución n.º 180 de noviembre 27 del mismo año (f.º 57 del CD contentivo de la HV del causante), es decir, con anterioridad a la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005 (29 de julio de 2005); y, por otro lado, la recurrente

es sustituta pensional del causante, en virtud de la Resolución n.º 415 de 03 de febrero de 2014 (f.º 31 a 32, cuaderno del juzgado), porque cumplió los requisitos para acceder a la prestación de conformidad con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, norma legal vigente al momento de fallecimiento del *de cujus*.

De los demás instrumentos reguladores de las relaciones colectivas de trabajo arrimados al proceso y denunciados como mal apreciados, esto es, el Laudo Arbitral de 1979 (f.º 74 a 100, cuaderno del juzgado); la sentencia de homologación de dicho Laudo (f.º 109 a 157, cuaderno del juzgado); las CCT 1981 – 1983 (f.º 217 a 222, cuaderno del juzgado), 1983 – 1985 (f.º 223 a 230, cuaderno del juzgado), 1985 – 1987 (f.º 231 a 237, cuaderno del juzgado); el Laudo Arbitral de 1990 (f.º 239 a 250, cuaderno del juzgado); la CCT 1991 – 1993 (f.º 254 a 258, cuaderno del juzgado); el Laudo Arbitral de 1993 (f.º 260 a 269, cuaderno del juzgado); la sentencia de homologación del Laudo de 1993 (f.º 270 a 282, cuaderno del juzgado) y la CCT 2010 – 2015 (f.º 288 a 290, cuaderno del juzgado), tampoco se deduce que la cláusula décimo quinta de la Convención Colectiva de Trabajo 1976 – 1977 haya sido modificada o derogada, con lo cual fuerza concluir que la incorporación que en ella se hizo de las disposiciones de la Ley 4.^a de 1976, se mantuvo inalterada en ese aspecto a lo largo del tiempo.

Todo lo anterior lleva a colegir que se equivocó de manera trascendente el *ad quem* cuando entendió que las disposiciones de la Ley 4.^a de 1976 no fueron incorporadas a

la Convención Colectiva de Trabajo 1976 – 1977 y, por ende, no mantuvieron su vigencia como estipulaciones convencionales, lo cual lo condujo a cometer los errores de hecho que fueron enrostrados en la acusación.

En coherencia con lo discurrido, el cargo es fundado y la acusación resulta victoriosa.

Sin costas en casación por cuanto prosperó el cargo.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el veintidós (22) de septiembre de dos mil veinte (2020) por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARÍA AURORA ARBOLEDA DE MARULANDA** contra la **UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA** y al cual fue vinculado como litisconsorte necesario el **DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA**.

Para mejor proveer y decidir en instancia lo que en derecho corresponda, se ordena decretar como pruebas que por Secretaría se oficie a:

1) la Universidad de Antioquia, para que en el término de quince (15) días, contados a partir del recibo de la respectiva comunicación, certifique con destino a este

proceso, en qué porcentaje ha incrementado año a año las mesadas de los trabajadores oficiales a su servicio, desde el 1º de enero de 2000 y, en relación con el causante y la demandante, en qué porcentaje le ha aumentado su mensualidad a partir de ese año, indicando y discriminando, además, cuáles pagos les ha hecho por todo concepto desde la misma fecha, mes a mes, hasta el momento actual.

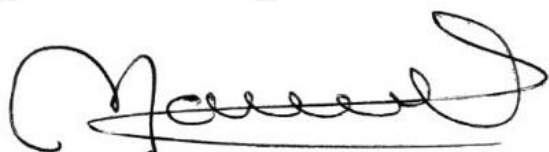
Lo anterior, en razón a que si bien a f.º 33 a 35 obra una certificación sobre el valor de la pensión pagada y a f.º 36 a 37 figura una explicación sobre el porcentaje de reajuste de las mesadas, éstas no tienen el nivel de detalle y la especificidad requeridos.

2) Colpensiones para que, en igual lapso, certifique si ha reconocido pensión alguna a la demandante y, de ser el caso, indique a partir de qué fecha y los montos que mes a mes ha reconocido por concepto de mesada, debido a que la posible compartibilidad de la prestación afectaría la cuantificación del derecho en discusión.

Recibida la respuesta, por Secretaría se dará traslado a las partes por el término de tres (3) días, conforme con lo dispuesto por el artículo 110 del CGP, vencido el cual ingresará nuevamente el expediente al Despacho para proferir la sentencia que corresponda.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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




IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Presidente de la Sala




GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR