

**JURISPRUDENCIA LABORAL  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA LABORAL**

Régimen jurídico de Seguridad Social. Antecedentes y aplicación de la Ley 90 de 1946. Discrepancias del H. Magistrado Dr. Fernando Uribe Restrepo, con la Jurisprudencia de la Sala Plena de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con referencia a la pensión sanción.

**Por:**  
**HERNANDO RAMIREZ ARISTIZABAL**  
**Magistrado del Tribunal Superior de Medellín**  
**Sala Laboral**

**JURISPRUDENCIA DE LA CORTE  
SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA DE CASACION LABORAL**

**Por Hernando Ramírez Aristizábal  
Magistrado Honorable  
Tribunal Superior de Medellín  
Sala Laboral.**

**C O N T E N I D O:**

Régimen Jurídico de Seguridad Social. Antecedentes y aplicación de la Ley 90 de 1946. Discrepancias del H. Magistrado Doctor Fernando Uribe Restrepo, con la Jurisprudencia de la Sala Plena de Casación Laboral de La Corte Suprema de Justicia, con referencia a la pensión sanción.

**SALVAMENTO DE VOTO**

**RADICACION 9583**

Como nunca he estado de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte que sirve para resolver negativamente el Segundo cargo, me permito consignar una vez más las razones de mi desacuerdo expresado por vez primera en el negocio de Sala Plena —Rad. 7323, en los siguientes términos:

“Consideramos que es deber de la Corte Suprema, el contribuir a que se depure el derecho objetivo, tratando de visualizar el problema de la seguridad social en el verdadero alcance que debería tener y que el mismo Instituto para la Seguridad Social en Colombia no ha explicado, ni divulgado como es menester, a fin de lograr la claridad y el consenso necesarios para

llevar adelante un cambio tan substancial en nuestros mecanismos prestacionales. Las aparentes desmejoras que implica la pensión de vejez, en cuanto a edad y cuantía principalmente, causan justificada resistencia pues no han sido analizadas, valoradas ni explicadas por quienes tienen el trascendental encargo, según la Ley, de implantar el nuevo sistema, en concertación con trabajadores y empleadores.

La Ley 90 de 1946 estableció sólidas bases jurídicas para el implantamiento de la seguridad en Colombia. Sus normas, aún vigentes, sobre tránsito de sistemas, tuvieron un prístino sentido y un alcance inequívoco. Ocurrió, sin embargo, que el Gobierno tardó más de 20 años en dictar el Reglamento General de los Seguros de Invalidez, vejez y Muerte (Acuerdo del ISS. No. 224 de 1976, aprobado por Decreto 3041 del mismo año). El Congreso, por su parte, como supremo poder legislativo, mantuvo vigente la Ley 90/46 pero fué inconsecuente con ella pues amplió y aumentó muni-fícamente la jubilación patronal directa, de otra parte llamada a desaparecer por voluntad del mismo legislador, olvidando el sano propósito legislativo de establecer la seguridad social, pues ni lo actualizó ni lo derogó: (D. 67 de 1954, Ley 171 de 1961, D. 2351 de 1965, Ley 7 de 1967, Ley 5 de 1969, D. 435 de 1971, Ley 10 de 1972, Ley 33 de 1973, Ley 12 de 1975, Ley 4 de 1976).

No cabe duda de que la Ley 90/45, “por la cual se establece el seguro social obligatorio”, pretende lógicamente cambiar en su totalidad, dentro

de su campo de aplicación y en un plazo razonable, el sistema prestacional y directo, por un sistema más técnico y ágil, más sólido en su base económica y socialmente más amplio y adecuado. Así lo dicen expresamente los artículos 72 y 76 de la Ley, y los artículos 193 y 259 del CST. La misma Ley General del Trabajo, la 6a. de 1945, estableció en su artículo 12 que "mientras se organiza el seguro social obligatorio, corresponderán al patrono las siguientes indemnizaciones o prestaciones para sus trabajadores." (accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común, gastos de entierro, vacaciones, cesantía, escuelas y especialización, y pensión vitalicia de jubilación).

Tampoco cabe duda de que es necesaria una etapa de transición, que la ley prevé. Lo que hoy parece desdibujado, aunque en un principio fué claro, es que las normas de transición son de transición, esto, es, provisionales, temporales, accidentales y pasajeras. Es elemental entonces que se las debe interpretar conforme a esta, su naturaleza propia, perpetuar la vigencia de éstas normas o prolongarla indefinidamente es contrario a su verdadero sentido.

En el prolongado debate jurídico a que han dado lugar las normas sobre transición al seguro social, se aduce con frecuencia el principio de favorabilidad consagrado por el artículo 21 del CST. También se le menciona en repetidas ocasiones a lo largo del presente juicio. Pero este postulado básico del derecho laboral proteccionista se entiende mal y se

aplica peor, bajo el supuesto tácito y evidentemente erróneo de que las prestaciones patronales son más favorables que las del seguro social.

No puede olvidarse que de acuerdo con el texto legal citado, la prevalencia de normas según su mayor favorabilidad solo puede considerarse en casos de "conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo". No siempre se dá el supuesto básico de la norma, o sea el conflicto real o la verdadera duda. Normalmente no debería existir pugna ni vacilación en normas que precisamente establece un régimen transitorio con un objetivo preciso de cambio, aunque sean normas de excepción. Como tampoco resulta admisible, frente a las normas laborales de orden público, que el sistema nuevo que busca la ley sea reputado menos favorable.

Indica la doctrina que la comparación de una norma con otra, para efectos de determinar la favorabilidad, debe tomar en consideración la colectividad de los trabajadores interesados, y no a un trabajador mirado aisladamente. Más aún, se precisa que la cuestión no depende de la apreciación subjetiva de los interesados, sino que debe resolverse objetivamente, inspirándose en los motivos que hayan hecho dictar la regla jurídica más elevada. (Durand y Jaussaud, citado por Ortega Torres, Código del Trabajo).

Recientemente ha dicho esta Sala. "El Seguro Social es un sistema técnico de protección, más equitativo y benéfico para los trabajadores que

el sistema de prestaciones directas a cargo del patrono, que consagra el CST... El Seguro Social es la forma moderna y técnica de proteger eficazmente a un gran número de trabajadores que no podrían aspirar a la misma protección de parte de sus patronos, directamente, por muchas razones, entre ellas la de capacidad económica. En consecuencia, el sentido social y la equidad—científicamente apreciadas— señalan la necesidad de que se cumplan a cabalidad las disposiciones legales sobre el seguro social, única forma de que este sistema, socialmente irremplazable hoy en día, pueda llegar a ser tan amplio y eficaz como el país lo requiere". (Sentencia de Mayo 24 de 1978, Radicación 6190).

En el proyecto de Ley de iniciativa oficial que dió origen a la Ley 90 de 1946, suscrito por el Doctor Adán Arriaga Andrade como Ministro del Trabajo, se precisan los argumentos incontestables que llevaron al legislador a adoptar el sistema del seguro social, por ser más favorable.

Se lee en dicho proyecto lo siguiente:

#### "VENTAJAS DEL SEGURO SOCIAL"

"Ello es tanto más obvio cuando que no se trata de tomar a nuestro pueblo su economía, sus industrias incipientes, sus capitales aún exiguos, y la suerte de sus asalariados, como elementos de experimentación para ensayar improvisaciones fantásticas sino de aprovechar, con varios años de

retardo, las experiencias de los demás países durante medio siglo. Estas experiencias nos dicen que el sistema de los seguros sociales tiene sobre el de prestaciones patronales, que es el adoptado por el legislador colombiano desde hace cuarenta años, ventajas indiscutibles.

"a) En el régimen de prestaciones patronales, la efectividad de los derechos del trabajador está subordinada a la solvencia del empresario; en el de seguros sociales, esos derechos están siempre garantizados, aunque quiebre o desaparezca el patrono accidental.

"b) En el régimen de prestaciones patronales, resulta forzoso disminuir las cargas a los pequeños capitales, de donde la gran masa de asalariados queda desamparada al paso que se establecen minorías privilegiadas entre los mismos trabajadores. En el de seguros sociales, todos los empresarios cotizan en proporción a los salarios que pagan, y todos los trabajadores se benefician igual.

"c) En el régimen de prestaciones patronales, aún las grandes empresas soportan una carga excesiva, al convertirse en aseguradores de sus trabajadores contra los riesgos profesionales, sin la compensación que las compañías de seguros encuentran en la especialización de los riesgos, en la "Ley de los grandes números", y en el cálculo de probabilidades. En el de seguros sociales, la carga financiera es infinitamente menor, pues al distribuirse los riesgos entre toda la población activa, se reduce la incidencia individual en cada siniestro, y,

además, el Estado contribuye a la debida financiación.

“d) En el régimen de prestaciones sociales, el trabajador exige sin medida, porque nada le cuesta; se habitúa a la desmoralizadora gratitud de los servicios; nunca se satisface, porque presente en el patrono el prurito económico de reducir las prestaciones al mínimo de costo. En el de seguros sociales, el trabajador paga, en cotizaciones, un servicio que exige como derecho y no recibe como dádiva generosa; puede reclamar mayores prestaciones, pero pagando mayores cotizaciones, y no encuentra motivos de fricción con el patrono, pues no es éste quien lo asiste, sino un organismo impersonal.

“e) En el régimen de prestaciones patronales, no es posible asegurar a quienes sirven, alternativa o sucesivamente, a varios empresarios, especialmente en labores a “domicilio”, ni a quienes siendo tan pobres y desamparados como los jornaleros, trabajan por cuenta propia; voceadores de periódicos, lustrabotas, loteros, artesanos, músicos, pequeños comerciantes, etc. En el de seguros sociales, todos estos gremios quedan adecuadamente salvaguardados”.

Resulta por lo tanto de evidencia absoluta el sentido en el cual se debe inclinar la balanza de la favorabilidad cuando quiera que exista verdadero conflicto o duda entre las prestaciones patronales y la seguridad social.

A la luz de estos principios generales y como resultado de un análisis puramente jurídico que tiene en cuen-

ta los antecedentes de la reglamentación del ISS y la doctrina nacional, nos permitimos disentir de la jurisprudencia sobre la llamada “pensión-sanción” contenida en las sentencias de Noviembre 5 de 1976 (Gaitán Jurado contra Cervecería Andina) y de Noviembre 8 de 1979 (Radicación 6508). Fué así como propusimos a la Sala Laboral en pleno el cambio que a continuación se sustenta y explica.

#### **Rectificación Jurisprudencial propuesta.**

De acuerdo con el numeral 2o. del artículo 259 del CST, “las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro colectivo de vida obligatorio, dejarán de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (hoy ISS), de acuerdo con la Ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

La Ley 6a. de 1945 en su artículo 12 dispuso que “mientras se organiza el seguro social obligatorio, corresponderán al patrono las siguientes indemnizaciones y prestaciones para con sus trabajadores, ya sean empleados u obreros”. El artículo 14 de esta misma ley estableció el derecho de los trabajadores a pensión de jubilación.

El decreto 3041 de diciembre 19 de 1966, en virtud de su artículo 1o. aprobó el Reglamento General del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (Acuerdo del ISS No. 244 de 1966), en cuyas llamadas “disposiciones fi-

nales" se regula la etapa de transición, de las prestaciones patronales directas al seguro social contributivo y obligatorio, en desarrollo de los artículos 72 y 76 de la Ley 90 de 1946.

El Artículo 60 de dicho Reglamento contempla el caso de los trabajadores que al iniciarse la obligación de asegurarse en el ISS. contra los nuevos riesgos (I. V. y M.), llevan 15 ó más años de servicios "en una misma empresa con capital de \$800.000.00 o superior", y establece para ellos la llamada pensión compartida.

El Artículo 61 del mismo Reglamento —de cuya interpretación depende la solución del asunto en estudio dice.

"Los trabajadores que lleven en una misma empresa de capital de \$800.000.00 o superior, diez o más años de servicios continuos o discontinuos ingresarán al Seguro Social Obligatorio como afiliados en las mismas condiciones de los anteriores y en el caso de ser despedidos por los patronos sin justa causa tendrán derecho al cumplir la edad requerida por la Ley al pago de la pensión restringida de que habla el artículo 80. de la Ley 171 de 1961, con la obligación de seguir cotizando de acuerdo con los Reglamentos del Instituto hasta cumplir con los requisitos mínimos exigidos por este para otorgar la pensión de vejez; en este momento el Instituto procederá a cubrir dicha pensión siendo obligación del patrono continuar pagando la pensión restringida. En todo lo demás el afiliado gozará de los beneficios otorgados por el Instituto".

"PARAGRAFO.— Esta disposi-

ción regirá únicamente durante los primeros 10 años de vigencia del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte".

El texto literal de la norma es claro en el sentido de que lo establecido por ella tiene únicamente una vigencia temporal de diez años, que se vencieron el 31 de Diciembre de 1977 para el primer contingente de afiliados. El resultado de esta exégesis literal, que se impone en este caso con base en elementales normas de hermenéutica, es que la llamada pensión sanción dejó de regir en ésta última fecha por disposición de los Reglamentos y con base en las normas legales, arriba citadas, que establecen el tránsito de un sistema prestacional paternalista, al nuevo sistema del seguro social.

El párrafo del Art. 61, cuando limita a 10 años la vigencia de la norma, significa entonces que la llamada "pensión sanción", por despido sin justa causa rige por vía de excepción y únicamente por dicho lapso. Debe recordarse que, según la regla general, las obligaciones patronales correspondientes al riesgo de vejez (jubilación) dejan de regir al asumir el ISS este riesgo, salvo los casos expresamente exceptuados en los Reglamentos para el período de transición.

El citado párrafo, en consecuencia, hace parte del régimen laboral y no se refiere únicamente al grupo de trabajadores que al inicio del seguro contaba con un tiempo de trabajo entre 10 y 20 años, al servicio de una misma empresa obligada a la jubilación. Este contingente, obviamente, dejaría de tener derecho a la pensión sanción cumplidos 10 años del nuevo sistema puesto que

normalmente todos ellos, dentro de ese lapso, habrían sobrepasado los 20 años de servicios y ya no les sería aplicable la pensión restringida sino la plena, conforme le ha precisado la jurisprudencia. Limitar el alcance del párrafo en estudio, a la simple declaración de tal situación de hecho, regulada por normas distintas, sería despojar de todo efecto normativo propio, en contra de una sana hermenéutica. El plazo de 10 años del párrafo del art. 61 en consecuencia, tiene efecto general y su aplicación no se limita a declarar lo que sucede con el primer contingente de afiliados, como parece ser el entendimiento en la jurisprudencia que aquí se revisa.

Esta interpretación literal concuerda perfectamente con el principio general deducido por la jurisprudencia de esta Sala, cuando se afirma: "Los demás trabajadores, o sea aquellos que en el momento de la asunción del riesgo de vejez por el ISS no habían completado 10 años de servicios y los que comenzaron a trabajar después de dicho momento, quedaron sometidos al régimen general u ordinario previsto en los artículos 11 y 12, en armonía con el 14 y 57 del Reglamento. Y sus respectivos patronos fueron totalmente subrogados por el Instituto de Seguros Sociales en la obligación de pagar pensión de jubilación, transformada en pensión de vejez, por virtud de esos mismos preceptos y de conformidad con las previsiones de los artículos 72 y 76, inciso 1o. de la Ley 90 de 1946 y 259 del CST." (Sentencia de Noviembre 8 de 1979, Magistrado Ponente, Dr. Juan Manuel Gutiérrez L.).

O sea que la pensión proporcional por terminación unilateral del contrato después de 10 años de servicios, desaparece no solo en virtud de las normas generales sobre transición, que excluyen a los trabajadores que en el momento inicial del seguro tenían menos de 10 años de servicio, sino además en virtud de norma especial y expresa, como lo es el artículo 61 del Reglamento. Lo que quiere decir que también en este caso se aplica la regla general, expresamente confirmada al efecto. El valor del art. 61, como norma excepcional y de transición, consiste en prolongar por 10 años la vigencia de la pensión sanción.

El Artículo 61 protege a un grupo determinado de trabajadores (entre 10 y 20 años al momento inicial del seguro), pero también se refiere a los demás (los de menos de 10 años y los aún no inscritos), por exclusión, de donde resulta que es aplicable a ellos la regla general de la sustitución o subrogación total de un sistema por otro. No es lógico interpretar esta norma dándole un alcance positivo que no tiene —o sea para deducir de ella que la pensión sanción continúa vigente para todos y sin excepciones, cuando su sentido obvio, como norma de transición, es el de consagrar precisamente dicha transición, con la limitación de extender en diez años la protección de la Ley 171/61, para quienes tenían más de 10 años de servicios.

Puede afirmarse de otra parte, que la pensión proporcional por despido injusto consagrada por la citada Ley 171/61, es parte integrante del sistema

de jubilación patronal directa que ha sido subrogado por la pensión de vejez del seguro social, en las condiciones y con las limitaciones o excepciones a que se ha hecho referencia. Ha señalado la jurisprudencia que esta prestación tiene por objeto indemnizar el perjuicio que sufre un trabajador antiguo al ser despedido, o que su propósito, en otros términos, es el de proteger la expectativa que tales trabajadores tienen de llegar a la jubilación plena, o el de tutelar la estabilidad en el empleo, con tal fin.

Lo que resulta evidente es que esta pensión especialísima hace parte del régimen jubilatorio y no del que establece la terminación del contrato y sus consecuencias (Decreto 2351 de 1965, arts. 6,7 y 8), la ley 171 de 1961, trata únicamente de pensiones, no regula la terminación del contrato ni se refiere a ella, directamente. Su punto de referencia explícito no es otro que el art. 260 del CST. sobre pensión plena de jubilación, cuya cuantía sirve para medir la de las pensiones proporcionales. La pensión — Sanción, por tanto, hace parte del régimen jubilatorio, patronal directo, del cual es complemento, como mecanismo de salvaguardia o control. Y esto es el régimen que el Seguro Social Subroga.

Si alguna duda quedase sobre la naturaleza jubilatoria de las pensiones especiales de la Ley 171, quedaría despejada al considerar la historia de su establecimiento ya que la primera norma que las consagró fue el artículo 267 del CST —derogado por la Ley 171— sobre “pensión

después de quince años de servicio”, dentro del Capítulo del Código dedicado a “Pensión de Jubilación”. Se trata pues de pensiones, del género de las de jubilación, aunque en su especie sean también resarcimiento y especial protección. Por eso se les ha designado como “pensión-sanción”, aunque no se podría decir con la misma lógica que sean “sanción pensión”. Así lo confirma la edad que exige la ley para disfrutar de esta pensión especial, que es prácticamente la misma edad jubilar, y los requisitos de capital para que el patrono esté obligado, que son idénticos a los que rigen para la jubilación propiamente dicha. Las sanciones, en cambio, de acuerdo con la lógica universal y el sentido común, deben ser inmediatas para que produzcan el efecto disuasivo esperado, y deben además ser generales pues de otro modo no cumplirían su objetivo social.

De suerte que al producirse la subrogación total de la pensión jubilatoria patronal por el nuevo sistema de pensión de vejez a cargo del seguro social —sistema más técnico y de mayor protección social— con las solas salvedades y limitaciones expresamente establecidas por los Reglamentos para el período de transición, conforme lo ha aceptado reiteradamente la jurisprudencia, es lógico que dicha subrogación total cobije también a las pensiones restringidas, con las excepciones establecidas expresamente en las normas que regulan la transición, que son por supuesto textativas y de restrictiva interpretación.

Conviene recordar que en el 2o. párrafo del artículo 259 del CST se establece que. "Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejarán de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el ISS, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto".

Es de observar —de paso— que el plural que utiliza la ley cuando se refiere a "las pensiones de jubilación", en contraste con el singular que usa cuando habla de auxilio de invalidez y seguro de vida, podría servir para confirmar que son varias y diversas las pensiones que dejan de estar a cargo de los patronos, incluyendo las proporcionales y entre ellas la llamada pensión-sanción, conforme al análisis precedente.

Se ha dicho con sobrada razón, que el seguro social no asumió ni podía asumir la pensión por despido, pues no sería éste un riesgo asegurable. Como tampoco asumió, por ejemplo, la pensión proporcional por retiro voluntario del trabajador después de quince años de servicio. Así como tampoco asume todas y cada una de las prestaciones patronales, en las mismas cuantías y condiciones que la ley establece a cargo del patrono, en ninguno de los riesgos de Enfermedad común, Riesgos Profesionales o Invalidez, Vejez y Muerte. Y es que, en el fondo, lo que ha ocurrido es que en el sistema del seguro social, el riesgo que protege la pensión-sanción quedó sub-sumida en las nuevas prestaciones del seguro de vejez,

puesto que el afiliado obtiene el derecho a la correspondiente pensión, normal o regular, cuando ha cotizado durante diez años (500 semanas). Tal es el sentido de la declaración final del párrafo principal del art. 61 en estudio cuando dispone. "En todo lo demás el afiliado gozará de los beneficios otorgados por el Instituto."

Es que en realidad el seguro social está obligado a asumir la pensión de vejez, diseñada especialmente por la Ley 90 de 1946, como "riesgo correspondiente" a las pensiones de jubilación, y en ningún caso está obligado a asumir las mismas prestaciones que la ley consagra a cargo de los patronos. No quiere la Ley del seguro social una subrogación simple, por cambio del deudor, sino una verdadera sustitución de sistemas. No es sólo que el ISS reemplace a los patronos; se trata de que el seguro social de vejez sustituya a la pensión patronal de jubilación.

De acuerdo con el artículo 61 de que se trata, la pensión-sanción a cargo del patrono es compatible con la pensión normal de vejez que reconoce el ISS, y se acumula a ella. Este privilegio es razonable pues la primera pensión es parcial y la del seguro es de cuantía inferior a la plena que podría esperar el trabajador con más de 10 años de servicio, injustamente despedido. Pero ambas pensiones son compatibles solo transitoriamente, en los términos que la misma norma expresamente establece. De la compatibilidad temporal no puede deducirse, en sana lógica, la subsistencia indefinida de la pen-

sión proporcional, que de otra parte ha perdido su razón de ser frente a la nueva realidad laboral creada por el seguro.

En efecto, los trabajadores con menos de 10 años de servicio en el momento de la asunción de los nuevos riesgos, lo mismo que quienes se afilian con posterioridad, no requieren ya de la protección especial que establece la ley 171 para amparar su expectativa a jubilarse, ya que bajo el nuevo régimen se requieren tan solo 500 semanas de cotización (10 años, precisamente) para tener derecho a la nueva pensión de vejez, que ha reemplazado a la de jubilación. Con la ventaja además—entre muchas y muy notorias que ostenta la seguridad social— de que no están ya obligados, como en el antiguo régimen, a trabajar todo el tiempo con un solo patrono. Con lo cual se favorece la movilidad en el empleo, en beneficio de los trabajadores, de las empresas y de la economía en general.

Sin que pueda arguirse válidamente en contra, que los trabajadores corren el riesgo de no poder completar las cotizaciones mínimas para tener derecho a pensión de vejez ya que este riesgo insoslayable queda hoy reducido a la mitad, puesto que se exigen 10 años y no 20, y porque además si es que se estima que tal riesgo debe ser prevenido habría de serlo lógicamente dentro del sistema de seguridad social y no combinando antitécnica-mente prestaciones de dos sistemas radicalmente distintos, perpetuando así el régimen anterior, obsoleto, que precisamente se trata de reemplazar

por otro más técnico, amplio y ágil, y mucho más favorable socialmente.

Esta interpretación, ceñida tanto el texto como el espíritu de las normas de transición, significa la desaparición de un mecanismo protector —la pensión-sanción— que resulta superfluo y redundante en las nuevas circunstancias que establece el seguro. Sin que pueda olvidarse que los trabajadores que siguen cumpliendo diez años de servicios con un mismo patrono, económicamente solvente, conservan la protección propia y específica que les procura la estabilidad en el empleo, como la acción de reintegro y las indemnizaciones dispuestas injustificado que ya a los 12 años de servicio, por ejemplo, equivalen a más de un año de salario.

En entendimiento que se viene exponiendo concuerda además con uno de los textos básicos de la Ley 90 de 1946, el artículo 76, que dispone: "En ningún caso las condiciones del seguro de vejez para aquellos empleados y obreros que en el momento de la subrogación lleven a lo menos 10 años de trabajo al servicio de las personas, entidades o empresas que se trata de subrogar en dicho riesgo, serán menos favorables que las establecidas para aquellos por la legislación sobre jubilación a la presente ley".

Cualquiera que sea la interpretación que se le dé a este texto, como fijada en el tiempo o prospectivamente su sentido de congelar expectativas resulta nítido, pero solo en favor de quienes "lleven a lo menos 10 años

de trabajo". Es evidente, a contrario sensu, que los trabajadores con menor antigüedad quedan sujetos a las nuevas condiciones del seguro y que no les son aplicables las normas sobre jubilación, pues para ellos la subrogación es total y definitiva.

Solo las excepciones o limitaciones expresas —interpretadas restrictivamente— podrían representar una desviación de la regla general según la cual el seguro social reemplaza a la jubilación patronal. De este modo se cumple el principio jurídico que regula vida de la ley en el tiempo, consagrado por el artículo 3o. de la Ley 153 de 1887 según el cual "estímase insubsistente una disposición legal por declaración expresa del legislador, o por incompatibilidad con disposiciones legales posteriores, o por existir una ley nueva que regula íntegramente la materia a que la anterior disposición se refería."

Conviene anotar, finalmente, que la interpretación que se viene sosteniendo, y que implicaría una rectificación jurisprudencial, fué propuesta a la Sala en el convencimiento de que corresponde a la auténtica intención que tuvieron quienes participaron en la discusión de los Reglamentos del Seguro Social de Invalidéz, Vejez y Muerte.

En efecto, en la reunión del Consejo Directivo del ISS que tuvo lugar el 2 de Noviembre de 1966, con asistencia del Doctor Carlos Augusto Noriega, Ministro de Trabajo, quien la presidió, y de los Doctores Antonio Ordoñez Plaja, Ministro de Salud Pública; Reinaldo Muñoz Zambrano,

representante de los patronos; Horacio Parra, representante del cuerpo médico; Enrique Lleras Restrepo, Director General del Instituto, y Eduardo García Badel, Secretario del Consejo, y con asistencia además de invitados especiales en representación de trabajadores y empleadores (José Raquel Mercado, Tulio Cuevas, Héctor Giraldo Galvez y Fernando Uribe Restrepo), se tomó la siguiente decisión que consta en el Acta No. 5 correspondiente a estas sesiones especiales:

"Ante una inquietud expresada por el doctor Uribe, el Doctor Lleras explica el significado de la reforma propuesta al artículo 50 del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte en relación con los trabajadores que lleven, en una misma empresa con capital de \$800.000.00 o superior, 10 años o más de servicios y que sean despedidos por el patrono sin justa causa. Sobre este mismo tema intervienen los doctores Noriega, Uribe y Giraldo, y los señores Mercado y Cuevas. El doctor Giraldo considera que esta modificación debe ser transitoria y tener vigencia únicamente durante los primeros 10 años de iniciación de estos Seguros, por cuanto una de las ventajas del sistema es que para alcanzar la pensión de vejez no es necesario que el trabajador cumpla todo el tiempo en una misma empresa, explicando cómo si no se le da vigencia transitoria se prestaría tal disposición a la posibilidad de pleitos entre trabajadores y patronos. Se acepta, en principio, la sugerencia del doctor Giraldo".

Pese a la redacción del Acta es

deficiente, este documento no deja ninguna duda sobre cuál fué la verdadera intención de quienes intervinieron en la redacción del Acuerdo ISS No. 244 de 1966, aprobado por el Decreto 3141 del mismo año. Se quiso precisamente darle una vigencia transitoria a la pensión por despido, protección "que daba lugar a pleitos" (era elemento que alteraba la paz social), y que ya no resultaba necesaria dentro del nuevo sistema.

Por último conviene observar que el Dr. Jesús María Rengifo Ordoñez uno de los pocos tratadistas que ha tenido la seguridad social entre nosotros sostuvo la misma tesis que presentamos a la Sala en pleno (ver Separata especial sobre Pensiones, Revista Javeriana, 1979).

En consecuencia con el criterio

expuesto estaría bien fundado el Segundo cargo de casación en el presente proceso, el cual ha debido prosperar.

Dejo así consignada mi respetuosa pero firme discrepancia.

Fecha ut-supra,

FERNANDO URIBE RESTREPO

SECRETARIA: SALA DE CASACION LABORAL

Bogotá, D.E., diciembre catorce de mil novecientos ochenta y cuatro.

En la fecha se fijó Edicto.

BERTHA SALAZAR VELASCO  
Secretaria