LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL794-2025

Radicación n.° 08001-31-05-007-2017-00266-01

Acta 8

Bogotá D. C., once (11) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por **YULIETH DEL SOCORRO SOTO MONTECINO**, contra la sentencia proferida el 31 de julio de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso ordinario laboral que la recurrente promovió contra la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S. A. E. S. P. (ELECTRICARIBE)**, sustituida por el **FONDO NACIONAL DEL PASIVO PENSIONAL Y PRESTACIONAL DE LA ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S. A. E. S. P. (FONECA)**, representado por **FIDUPREVISORA S. A.**

I. ANTECEDENTES

La hoy recurrente demandó a Electricaribe con el propósito de que fuera condenada a reconocerle y pagarle la pensión de jubilación convencional plena, *«no compartible con*

la pensión de vejez a cargo de Colpensiones», a partir del 26 de mayo de 2008, junto con el retroactivo causado, debidamente indexado, *«sin lugar a prescripción»*, por haber cumplido los requisitos de tiempo y edad previstos en el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo 1989-1990, suscrita entre la Electrificadora del Cesar S. A. y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia (Sintraelecol).

Asimismo, pretendió los beneficios correspondientes al status de pensionada establecidos en el artículo 20, *«servicio de energía»* del Convenio Colectivo 1982, celebrado entre la Electrificadora del Cesar S. A. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica – Seccional Cesar, así como el pago *«único del valor de las mesadas futuras correspondientes al periodo de expectativa de vida probable estimada según su sexo y edad»*, lo *ultra* y *extra petita* y las costas del proceso.

De otro lado, solicitó que se declarara: (i) que el derecho pensional reclamado no fue conciliado ni compensado económicamente en el acuerdo conciliatorio de 18 de diciembre de 1998; (ii) que el plan de retiro voluntario propuesto por Electricaribe y aceptado por la actora es ineficaz, por ser violatorio del contrato de transferencia de activos y convenio de sustitución patronal, suscrito entre la demandada y Electrocesar; (iii) que Electricaribe se obligó a reconocer y pagar oficiosamente la pensión de jubilación deprecada desde la fecha de su exigibilidad, como parte del precio de venta de los activos que le fueron transferidos por Electrocesar; y (iv) que no existe pronunciamiento judicial

ejecutoriado o conciliación entre las partes que haga tránsito a cosa juzgada material sobre las pretensiones de esta demanda.

En sustento de sus pretensiones adujo que nació el 26 de mayo de 1954; laboró para la Electrificadora del Cesar desde el 9 de mayo de 1977 hasta el 15 de agosto de 1998; el 16 de agosto de 1998 Electricaribe sustituyó a Electrocesar; el 24 de noviembre de 1998 Electricaribe lanzó un plan de retiro voluntario y un plan de pensión anticipada; se acogió al plan de retiro voluntario; la finalización de la relación laboral se protocolizó mediante acta de conciliación de fecha 18 de diciembre de 1998; su retiro de la empresa sustituta ocurrió el 31 de diciembre de 1998; su edad para la fecha del retiro era de 44 años; el tiempo de servicio acumulado equivale a 21 años, 7 meses y 22 días; y el salario promedio devengado en el último año de servicios fue de $677.976,97.

Expuso, además, que de los *«$93.946.120,21»* que la demandada le reconoció en la liquidación final de prestaciones objeto de conciliación, *«$84.578.252,14»* corresponden a un *«bono de retiro»* en compensación a unos posibles derechos inciertos y discutibles, razón por la cual no ha recibido ninguna indemnización por concepto de la prestación reclamada; y que la empresa realizó aportes al sistema de seguridad social durante toda su vinculación laboral.

La sociedad demandada se opuso a las pretensiones de la actora y, en cuanto a los hechos, manifestó no constarle,

en su mayoría. Sostuvo que la norma convencional cobijó únicamente a los trabajadores de la empresa, es decir, a aquellos *«cuyo contrato se encontrara vigente al momento de cumplir los requisitos de tiempo de servicio y edad exigidos por la mencionada convención».*

Señaló que el contrato de trabajo de la demandante terminó por mutuo acuerdo entre las partes, mediante acuerdo conciliatorio que hizo tránsito a cosa juzgada, por lo que aquella dejó de ser trabajadora de la demandada *«y por tanto dejo (sic) de ser beneficiaria de la convención colectiva de trabajo vigente en la empresa»*, de manera tal que no podía acceder a ninguno de los beneficios establecidos en el convenio colectivo para sus trabajadores.

Formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción, cosa juzgada, cobro de lo no debido y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Barranquilla, al que correspondió el trámite de la primera instancia, en fallo de 14 de abril de 2019, declaró no probada la excepción de cosa juzgada y probada la de inexistencia de la obligación propuesta por la demandada, absolviéndola de todas las pretensiones incoadas en su contra por la actora, a quien condenó en costas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La alzada se surtió por apelación de la demandante y terminó con la sentencia recurrida en casación, mediante la cual el Tribunal Superior de Barranquilla confirmó el fallo absolutorio de primer grado. Gravó con costas a la parte actora.

Centró el problema jurídico en determinar sí a la demandante le asistía derecho al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación convencional y demás derechos laborales reclamados y, si el acuerdo de retiro voluntario suscrito por las partes era ineficaz.

A renglón seguido, así se pronunció el *ad quem*:

> […] es un hecho aceptado por la demandada que la señora YULIETH DEL SOCORRO SOTO MONTECINO laboró para la ELECTRIFICADORA DEL CESAR S.A. E.S.P., desde el día 9 de mayo de 1977 hasta el 15 de agosto del año 1998, y paso (sic) a ser trabajadora sustituida de la demandada ELECTRICARIBE S.A. E.S.P. a partir del día 16 de agosto de 1998 hasta el día 18 de diciembre de 1998, dado que se acogió al plan de retiro voluntario, finalizando la relación laboral con la protocolización del acta de conciliación de fecha 18 de diciembre de 1998.
>
> La ineficacia del plan de retiro voluntario suscrito por las partes bajo el argumento que en la liquidación no aparece reconocido por parte de ELECTRICARIBE S.A. ESP., compensación o indemnización por concepto de la expectativa de pensión convencional objeto de estudio, pues el bono de retiro fue en compensación a unos posibles derechos inciertos y discutibles, que aparece en la liquidación final de prestaciones sociales.
> Al respecto advierte la Sala que el hecho que en el Contrato de Transferencias de Activos y Convenio de Sustitución Patronal se haya obligado o haya asumido los pasivos prestacionales y pensionales, ello no es óbice para que las partes de común acuerdo hayan decidido dar por terminado un contrato de trabajo acogiéndose al plan de retiro voluntario como parte del precio de venta, máxime cuando no se acreditó ningún vicio del

consentimiento, y se trataba de una mera expectativa y no de derechos adquiridos.

Pues no debe confundirse que en virtud de la sustitución patronal asumiera las obligaciones laborales, con el hecho de no poderse terminar la relación laboral por los medios establecidos en la ley.

Sobre la validez de los planes de retiro voluntario, ha tenido oportunidad de referirse la SCL de la CSJ, ha sostenido con insistencia que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores, públicos o privados, proponer planes de retiro a sus trabajadores por razones de reestructuración, pues tales propuestas son lícitas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o no.

[…]

Dilucidado lo anterior, pasa el Despacho a determinar si hay lugar a la pensión reclamada.

En el acta de liquidación aludida visible a folio 53 a 55, la demandada le cancela a la demandante una liquidación final de prestaciones sociales y la suma objeto de conciliación equivalente a $89.207.465.21, conciliando toda clase de acreencias laborales derivadas del contrato de trabajo que vinculo (sic) a las partes, aceptando la trabajadora todos los planteamientos, discrepancias, cuantías y demás puntos contenidos en dicha acta, que aparecen en la liquidación final de la actora (folio 56).

No obstante lo pactado, la parte actora aduce ser beneficiaria de la pensión plena de jubilación convencional consagrada en el art. 5 de la convención Colectiva de Trabajo de 1989-1990 (folio 106), la cual tiene constancia de su depósito oportuno que reza así:

“A partir de la firma de la presente convención colectiva la ELECTRIFICADORA DEL CESAR S.A., jubilara (sic) a los trabajadores que laboren dentro de ella veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos y cumplan cincuenta y cuatro (54) años de edad…”

Corolario de lo anterior, la demandante debía cumplir dos requisitos para hacerse acreedora del derecho a la pensión de jubilación convencional que depreca, los cuales eran haber trabajado más de 20 años para ELECTRIFICADORA DEL CESAR S.A. E.S.P., requisito que cumple a cabalidad la actora, toda vez que supera los 20 años se servicios prestados; debiendo contar en consecuencia con 54 años de edad al momento de su desvinculación, requisito que conforme la cédula de ciudadanía que reposa a folio 51 del expediente, no fue cumplido por la demandante, toda vez que para el 31 de diciembre de 1998 fecha de su desvinculación contaba con tan solo 46 (sic) años de edad.

> Lo anterior, nos lleva a concluir y sin necesidad de agudos razonamientos que al momento de cumplir los 54 años de edad (septiembre 22 de 2006) (sic), requisito para obtener la pensión de jubilación, la señora SOTO MONTECINO, no gozaba de la calidad de trabajadora de la empresa ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P., lo cual no la hacía beneficiaria de las disposiciones consagradas en la convención en la cual pretende ampararse la aquí demandante, por cuanto el texto convencional es claro en estipular que para beneficiarse de dicha prerrogativa debía cumplir los 54 años estando vinculada como trabajadora, calidad que no cumple la demandante desde el 31 de diciembre de 1998.
>
> Y es que conforme el contenido del art. 467 del C.S.T., la Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores 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.
>
> De lo anterior se deriva que en principio, las disposiciones que pacten las partes en virtud de la negociación colectiva, debe entenderse que tienen vocación de ser aplicadas a situaciones existentes en el lapso que conserve su vigor el contrato de trabajo, pues una vez éste termine, cesan las obligaciones recíprocas.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, 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 del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque la proferida por el *a quo* y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación laboral, que fue replicado y se decide a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta, acusa la aplicación indebida de los artículos 5 de la Convención Colectiva de Trabajo 1989-1990; 1 (Parágrafo 1) del Acuerdo 1981; 21, 28 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 13, 29 y 53 de la Constitución Política, a causa de los siguientes errores manifiestos de hecho:

> 1.- Dar por demostrado sin estarlo, que de conformidad con el artículo 5° de la Convención Colectiva de Trabajo que regía las relaciones entre la extinta ElectroCesar S.A. ESP., y sus trabajadores, vigente durante los años 1989-1990 se extrae de la norma convencional, que el derecho pensional ahí consagrado procede siempre y cuando se reúnan los requisitos de tiempo de servicio y edad, mientras esté en vigor el vínculo laboral, desconociendo que la recurrente ostentó durante su relación laboral la condición de trabajadora oficial, como lo establece de manera literal y expresa la convención Colectiva de trabajo 1981 en el parágrafo 1 de su artículo 1°.
>
> 2.- Dar por demostrado sin estarlo, que es evidente que la intención de los pactantes cuando emplearon la expresión "los trabajadores que laboren dentro de ella", se refieren exclusivamente a los trabajadores activos al servicio de la entidad demandada, y no a sus extrabajadores, cuando es evidente que inaplicó los principios de favorabilidad y del efecto útil de la norma, (pro-operario), toda vez, que dicha expresión admite más de una interpretación.
>
> 3.- Dar por demostrado sin estarlo, que en ningún término del artículo 5° de la Convención Colectiva de Trabajo citado, permite entender que el trabajador pueda satisfacer la edad después de retirado del servicio o que sea una mera condición para la exigibilidad del derecho.
>
> 4.- Dar por demostrado sin estarlo, que el cumplimiento de la edad de 54 años es un presupuesto necesario que concurre con

la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, condición para la estructuración del derecho.

5.- Dar por demostrado sin estarlo, que en el presente caso la convención colectiva, en lo que atañe a la pensión de jubilación, no se aplica a los extrabajadores.

Como prueba apreciada erróneamente denuncia la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el período 1989-1990.

En la demostración del cargo transcribe el artículo 5 del mentado acuerdo colectivo, para enseguida sostener que el Tribunal:

[…] incurrió en el denominado error de hecho por "Falso juicio de identidad" en razón a que el A-Quem (sic), al interpretar el contenido del artículo 5° de la Convención Colectiva de Trabajo, adicionándole circunstancias fácticas ajenas a su texto (falso juicio de identidad por adición), transformando o cambiando el sentido fidedigno de su expresión material (falso juicio de identidad por tergiversación) de la expresión "…jubilará a los trabajadores que laboren dentro de ella…" aferrándose que el único entendiendo (sic) posible de esa expresión de la norma se refiere a los trabajadores que alcancen la edad de 54 estando en vigencia su contrato de trabajo, cuando la norma convencional admite varias interpretaciones, como las siguientes dependiendo del contexto en que realice el análisis:

A.- Puede entenderse que se refiere a aquellos que han prestado sus servicios a la Electrificadora del Cesar S.A., dentro de las instalaciones físicas donde la empresa tenga operaciones.

B.- Puede interpretarse que la Electrificadora del Cesar S.A. tiene la obligación de conceder la jubilación a aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos de veinte años de servicio y cincuenta y cuatro años de edad, sin importar si el tiempo de servicio fue continuo o discontinuo, mientras hayan estado empleados en la empresa durante ese período acumulado.

C.- Una interpretación literal conllevaría a entender la expresión analizada "dentro de ella", que ésta se refiere estrictamente a las instalaciones físicas de la empresa. Caso en el cual la jubilación sería aplicable únicamente a los trabajadores que realizan su trabajo dentro de las instalaciones de la Electrificadora del Cesar

S.A. Esto significaría que aquellos trabajadores que laboran en campo, en proyectos externos, o en cualquier ubicación fuera de las instalaciones de la empresa no serían elegibles para la jubilación bajo esta disposición, a pesar de cumplir con los años de servicio y la edad, rompiendo la equidad resultando en una desigualdad entre los trabajadores, donde solo aquellos que trabajan en las instalaciones de la empresa se beneficien de la jubilación, lo cual podría no ser la intención de la convención colectiva por resultar discriminante.

D.- Una interpretación Amplia, justa y coherente con el propósito de la convención, se debe considerar que "Dentro de ella" se refiere a estar empleado por la empresa, independientemente del lugar físico donde se realice el trabajo. Situación en la que la jubilación debe aplicarse a todos los empleados de la Electrificadora del Cesar S.A. que cumplan con los requisitos de tiempo de servicio y edad, sin importar si su trabajo es realizado en la sede de la empresa o en otros lugares donde la empresa opera.

[…]

E.- Se refiere a los empleados que se encuentran trabajando para la Electrificadora del Cesar S.A, incluyendo a todos los trabajadores que están en la nómina de la empresa, ya sea que estén trabajando de manera continua o discontinua durante los años de servicio requeridos. Por lo tanto, esta expresión no limitaría el beneficio a los trabajadores que se encuentran actualmente activos al momento de cumplir los requisitos, sino que incluye a aquellos que hayan cumplido el período de veinte años de servicio y la edad requerida en cualquier momento mientras estuvieron empleados por la empresa.

F.- Puede entenderse que se refiere a aquellos que han prestado sus servicios a la Electrificadora del Cesar S.A., como trabajadores oficiales dentro de la planta de personal. Caso en el que los trabajadores deben cumplir con dos requisitos: veinte años de servicio (continuos o discontinuos) y cincuenta y cuatro años de edad. La relación laboral no necesita estar vigente al momento de cumplir la edad de jubilación si ya se han cumplido los años de servicio.

Esgrime que la interpretación más favorable a la actora sobre la expresión *«jubilará a los Trabajadores que laboren dentro de ella»,* debe ser en el sentido que:

[…] la Electrificadora del Cesar S.A. tiene la obligación de conceder la jubilación a todos los trabajadores oficiales que

> cumplan con los requisitos de veinte años de servicio y cincuenta y cuatro años de edad, independientemente de si su trabajo se realizó dentro de las instalaciones físicas de la empresa o en otros lugares de operación. Esta interpretación respeta el principio de favorabilidad y la finalidad de la convención colectiva, asegurando que todos los trabajadores que han prestado servicios a la empresa puedan beneficiarse de su derecho a la jubilación una vez cumplidos los requisitos.

A continuación, manifiesta que si la decisión adoptada por el Tribunal desconoce el precedente de la Corte Constitucional (Sentencias CC SU-241-2015, SU-113-2018, SU-267-2019 y SU-445-2019), *«deviene en palmario el derecho reclamado, por cuanto cumple los requerimientos exigidos por la norma, esto es: i) la existencia de la norma convencional que ampara el derecho (cláusula veinticuatro de la Convención Colectiva de Trabajo de 1989-1990), ii) el tiempo de servicio exigido por esa disposición y iii) el cumplimiento de la edad cronológica exigida (54 años), sin importar si esta se dio posterior a su desvinculación».*

Recuerda lo adoctrinado por esta Corporación en la sentencia CSJ SL1240-2019 e indica que esta Sala *«no ha sido ajena a la problemática advertida por la Corte Constitucional en las sentencias CC SU-241-2015, CC SU-113-2018 y CC SU-267-2019, entendiendo la CCT como una prueba, cuya valoración es acusable por la vía indirecta, pero que por tener contenido imperativo debe ser examinada en atención a los criterios de hermenéutica contractual y legal»*, de manera tal que, en el recurso extraordinario se autoriza el análisis del instrumento colectivo no solo como prueba, sino también, como fuente de derecho.

En tal sentido, alega que el juez colegiado incurrió en los yerros fácticos denunciados, porque:

> i) aunque efectivamente el artículo 467 del CST, limita la vigencia de los beneficios convencionales a la duración del contrato de trabajo, no se opone a aquél, que las partes contratantes, pacten en sentido contrario; ii) ante un conflicto entre dos formas de entender o interpretar una convención colectiva, de conformidad con el artículo 53 de la CN, no escogió la «situación más favorable al trabajador» y, iii) desconoció el precedente constitucional, sobre la naturaleza de las convenciones colectivas y la obligación de interpretarlas conforme el artículo superior mencionado. Por lo que los argumentos determinantes de la sentencia recurrida resultan insostenibles desde el punto de vista constitucional por (i) entrar en conflicto con normas constitucionales; (ii) ser irrazonable, pues la arbitrariedad es incompatible con el respeto por el debido proceso, o (iii) devenir desproporcionada, al lesionar excesivamente los intereses de una de una de las partes, la cual dispone de un poder dañino de afectación de relevancia constitucional.

Advierte que el derecho al debido proceso:

> […] fue desconocido tanto por el a-quo como por el Ad-Quem en sus respectivas instancias, dado que antes de establecer su decisión, está obligado a agotar un trámite que le permitiera establecer si la norma convencional admitía más de una interpretación.
>
> El Código Sustantivo del Trabajo no hace mención a este procedimiento previo, pero ello no es óbice para exigir su agotamiento, en aplicación del artículo 29 de la Constitución, según el cual "el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativa". Por tanto, la sola definición clásica de "Trabajador" o "Trabajadores" no es suficiente para excluir a los extrabajadores.

Subraya que *«tanto el A-quo como el AD-Quem dieron un alcance desfavorable a la disposición convencional»*, pues entendieron que los beneficios prestacionales que aquella prevé son aplicables solo a los trabajadores vinculados, *«cuando lo que afirma es que son predicables de todos sus trabajadores»*, esto es, tanto los que tienen la relación laboral

vigente como los que no.

Por último, copia pasajes de las sentencias CC SU-241-2015, SU-113-2018 y SU-267-2019.

VII. RÉPLICA

La opositora le achaca al cargo múltiples desatinos de orden técnico, tales como: contener la proposición jurídica normas convencionales, no atacar todos los pilares del fallo controvertido y asemejarse la demanda a un simple alegato de instancia.

En cuanto al fondo de la acusación, considera que el Tribunal:

> […] no incurrió en lecturas desacertadas de las normas utilizadas en la sentencia fustigada como quiera que realizó un soporte jurisprudencial y probatorio bastante fuerte del cual no se infiere yerro alguno, pues se reitera que la edad para el presente caso es un requisito de causación y dentro del escrito convencional no se determinada (sic) o se acordó cosa distinta, por otro lado […] es totalmente valido transigir los derechos que (sic) inciertos y discutibles como es el presente caso adicionalmente la demanda de casación ningún caso controvierte el contenido de la conciliación suscrito por lo que la misma goza de plena validez, razón por la cual no puede devenir una decisión contraria a la ya proferida por la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior de Barranquilla.

En sustento de lo anterior transcribe fragmentos, entre otras, de las sentencias CSJ SL2422-2023, SL1625-2024 y SL845-2024.

VIII. CONSIDERACIONES

Como con acierto lo señala la opositora, en la proposición jurídica del cargo la censura incluye normas de tipo convencional, las cuales no tienen un alcance nacional, sin embargo, ello no es óbice para estudiar de fondo la acusación cuando, como en este caso ocurre, se incluye por lo menos un precepto sustancial de orden nacional que constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, se señala como violado.

Ahora, en el desarrollo del cargo la recurrente solo ataca la premisa del Tribunal relativa a la interpretación de los requisitos pensionales del artículo 5 de la Convención Colectiva 1989-1990, en concordancia con el parágrafo 1 del artículo 1 del Acuerdo 1981, sobre el argumento de que estas disposiciones no establecen que la edad es un requisito de causación que deba acreditarse en vigencia de la relación de trabajo, sino un presupuesto de exigibilidad que puede cumplirse con posterioridad a la terminación del vínculo laboral.

Así las cosas, los demás aspectos que abordó el Tribunal, estos son, la validez del plan de retiro voluntario y de la conciliación a través de la cual las partes decidieron dar por terminado el contrato, son premisas que la impugnante no cuestionó y, por tal razón, deben mantenerse incólumes en casación, debido a la doble presunción de acierto y legalidad que reviste a la sentencia.

Superado lo anterior, no se discute en esta sede extraordinaria lo siguiente: (i) que la demandante prestó sus servicios a la demandada desde el 9 de mayo de 1977 hasta el 31 de diciembre de 1998; (ii) que en vigencia de su contrato de trabajo fue beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo 1989-1990, suscrita entre la desaparecida Electrificadora del Cesar S. A. y Sintraelecol – Subdirectiva Cesar; y (iii) que cumplió los 54 años de edad el 26 de mayo de 2008, cuando ya no era trabajadora activa de la pasiva.

Así pues, el punto central en discusión radica en determinar si el requisito de edad que contempla la norma colectiva, fuente de la prestación de jubilación que se reclama, es de causación del derecho --como lo entendió el Tribunal--, o de exigibilidad para su disfrute.

Previo a ello, conviene recordar que esta Corporación ha reiterado con profusión, por ejemplo, en las sentencias CSJ SL4934-2017 y SL1886-2020, que si bien las convenciones colectivas de trabajo se aportan como una prueba al proceso, ello no desdice de su carácter de fuente formal del derecho y, por tanto, los jueces tienen el deber de interpretar sus enunciados normativos conforme a las máximas y principios de hermenéutica jurídica laboral, dentro de los cuales se encuentra el principio protector en sus modalidades de favorabilidad, *in dubio pro operario* y condición más beneficiosa.

En tal sentido, de entenderse que existe un eventual

dilema interpretativo de una norma convencional, lo razonable es que su sentido se desentrañe con apego al citado principio, elevado a rango constitucional por la Carta Política de 1991, que parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas.

Ahora bien, el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo 1989-1990 (folios 104 a 113 del Cuaderno del Juzgado), contentivo del derecho pretendido consagra:

> A partir de la firma de la presente Convención Colectiva la ELECTRIFICADORA DEL CESAR S.A. jubilará a los Trabajadores que laboren dentro de ella Veinte (20) años continuos o discontinuos y cumplan Cincuenta y Cuatro (54) años de edad.
>
> Parágrafo I. Los Operadores de Plantas, Auxiliar de Operadores, Centrifugadores, Auxiliares de Centrifugadores y Tableristas Eléctricos que desempeñen o hayan desempeñado por Siete (7) años en dichos cargos y continúen al servicio de la Empresa se continuarán jubilando con Quince (15) años de servicio continuos o discontinuos sin tener en cuenta la edad.
>
> Los Trabajadores que ejerzan dichos cargos y no llenen los requisitos señalados en este Parágrafo se jubilarán conforme a la regla general arriba indicada.
>
> Parágrafo II. Los Trabajadores que desempeñen el cargo de Linieros a la fecha de iniciación de la Convención, se continuarán jubilando con Veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos siempre que hayan permanecido en el cargo Siete (7) años y cumplan Cincuenta (50) años de edad, y en el mismo cargo los Veinte (20) años de servicio.
>
> Los que se vinculen con posterioridad al Treinta y Uno (31) de diciembre de [...] (1989) se jubilarán conforme a la regla general indicada en este Artículo.
>
> En todos los casos, el monto de la pensión será del [...] (75%) del salario. En este lapso la Empresa no trasladará para otro cargo a los Linieros sin la aceptación expresa de estos.

Sobre la apreciación e interpretación de la cláusula convencional objeto de análisis, esta Corporación ya ha

tenido la oportunidad de pronunciarse, verbigracia, en la sentencia CSJ SL845-2024, donde al estudiar un asunto de idénticos contornos al aquí debatido, seguido contra la misma demandada, así reflexionó la Sala:

> Del texto transcrito surge con nitidez que la pensión de jubilación allí dispuesta (inciso primero) se pactó exclusivamente en favor de quienes ostentaran la calidad de *«Trabajadores que laboren dentro de ella»* --la Electrificadora del Cesar S.A.--, al momento de cumplir con los requisitos exigidos, concretamente el tiempo de servicios y la edad; sin que se deprenda de la aplicación del precepto en su literal dicción o aún en contexto, que las partes en uso de la libertad y autonomía de contratación hubieran acordado que dicha prestación sería reconocida a los ex trabajadores de la empresa, que cumplieran el mentado requisito después de extinguida la relación laboral.
>
> Debe destacarse este último presupuesto de la edad, por constituir el eje fundamental de la controversia, ya que, a juicio de la Sala, tal requisito de años de vida para acceder a la prestación pensional se pactó en la referida cláusula (inciso primero), como una imposición concurrente con la calidad de servidor activo de la empresa y, por lo mismo, en una exigencia para la consolidación del beneficio pensional deprecado.
>
> Nótese que la disposición en mención utiliza la expresión *«Trabajadores que laboren dentro de ella»*, la cual, analizada de manera contextualizada y sistemática --que no aislada--, permite entender que los requisitos de edad y tiempo de servicios allí dispuestos deben concurrir antes de la finalización del contrato de trabajo, para que así pueda hablarse de un derecho adquirido.
>
> Y si se hiciere el raciocinio con la totalidad del texto cuya aplicación se pretende, como en verdad corresponde, en la medida en que una norma está integrada por un articulado que, en conjunto, le da sentido a la misma, ello a nada distinto a lo ya dicho conduciría, pues, como con atino lo estableció el Tribunal, los parágrafos primero y segundo de la norma extralegal si bien consagraron presupuestos de edad distintos *«a la regla general»* contenida en el inciso primero, como son: en cualquier tiempo (Parágrafo I) y 50 años (Parágrafo II), no puede pasarse por alto que tales previsiones no resultan aplicables a la situación de la actora, pues aquella no acreditó haberse desempeñado en alguno de los cargos expresamente descritos en los citados parágrafos: *«Operadores de Plantas, Auxiliar de Operadores, Centrifugadores, Auxiliares de Centrifugadores y Tableristas Eléctricos»*, más aún cuando en esta sede extraordinaria aquella indicó (error de hecho n.° 6) haberse desempeñado en el cargo de *Jefe del Departamento*

de Tesorería, por manera que, sin hesitación alguna, debía atenerse al cumplimiento de la edad de 54 años prevista como regla general, en vigencia, como ya se indicó, del contrato de trabajo.

Al respecto, bien vale la pena señalar que si la intención de las partes hubiera sido la de otorgar el beneficio pensional teniendo como requisito de causación del derecho únicamente el relativo al tiempo laborado, para quienes como a la actora les era aplicable la *regla general* prevista en el inciso primero de la cláusula convencional, así lo hubieran dejado plasmado explícitamente, como, en efecto, sí sucedió con un grupo especial y particular de trabajadores: *«Operadores de Plantas, Auxiliar de Operadores, Centrifugadores, Auxiliares de Centrifugadores y Tableristas Eléctricos»* (Parágrafo I), a quienes se les privilegió, en razón de su cargo, la concesión de la pensión *«sin tener en cuenta la edad»*, como allí expresamente se dice. Lo que significa, sin asomo de duda, que para aquellos la exigencia relativa a la edad sí resultó ser de mera exigibilidad de la prestación.

En ese sentido, no puede olvidarse que la lectura o interpretación de las convenciones y pactos colectivos debe efectuarse con estricta observancia de los principios constitucionales, los Convenios de la OIT y las normas sustanciales contenidas en el Estatuto del Trabajo, puntualmente, el artículo 467 del CST, según el cual, las Convenciones Colectivas de Trabajo fijarán las condiciones en que se regirán *«los contratos de trabajo durante su vigencia»*. De manera tal que, la regla general es que los beneficios extralegales subsistan mientras la relación laboral se encuentre vigente; luego, entonces, la excepción es que se extiendan más allá de dicha temporalidad, en cuyo caso deberá pactarse *de manera clara, expresa y manifiesta*.

Así lo ha entendido esta Corporación, entre muchas otras, en la sentencia CSJ SL609-2017:

Conviene agregar que en principio es cierto que legalmente se descarta la extensión de las disposiciones convencionales a situaciones acaecidas después de terminados los contratos de trabajo en tanto así lo consagra el categórico imperativo legal del artículo 467 del C.S. del T., sin embargo, es posible que las partes, dentro de su autonomía, acuerden dicha extensión, sin que ello sea per se contrario al orden público o a normas superiores-, considera sin embargo, que en tales eventos la obligación debe quedar expresa y explícitamente estipulada, precisamente por ser una excepción al principio legal contenido en la norma que se acaba de señalar, que impone el deber de su consagración manifiesta, clara e inequívoca.
Esto significa, que como las partes en la convención colectiva en el sub lite, no entronizaron la previsión pensional dejando expresamente consagrada la voluntad de que el derecho fuera reconocido en favor de los extrabajadores, permitiendo así el

cumplimiento del requisito de la edad después de extinguida la relación laboral, hecho que no se discute dada la orientación jurídica del ataque, el Tribunal no podía conceder la prerrogativa deprecada tratando de desentrañar la intención de los contratantes ni apelando a «la filosofía y finalidad de la prestación pretendida», pues con esa conducta transgredió el recto entendimiento que debe darse al artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con el cual se itera, la vocación legal de los acuerdos colectivos es regular las relaciones laborales mientras ellas perduren, salvo que las partes expresamente en el ejercicio de la autonomía de la voluntad dentro del marco legal prevean otra cosa.

De esa suerte, como en el *sub examine* las partes no estipularon expresamente que la prestación pensional de origen convencional pudiera causarse con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, ni es inferible del texto del acuerdo colectivo, entonces, el único entendimiento posible de la cláusula convencional bajo estudio (inciso primero), con arreglo a lo dispuesto en el artículo 467 del CST, es que el derecho procede siempre y cuando se reúnan los requisitos de edad y tiempo de servicios mientras esté en vigor el vínculo laboral, o como literalmente la norma convencional lo previó, que cumplan los requisitos laborando *dentro de ella*. Tampoco era dable considerar que la edad fuera un requisito de exigibilidad o disfrute del derecho, porque así no se consagró en el instrumento colectivo, para quienes como a la actora, se itera, les era aplicable la *regla general* prevista en el mencionado inciso primero.

Se insiste, de la literalidad del texto convencional y, aún, de su entendimiento contextual y sistemático, no es posible inferir o interpretar de manera razonable y sólida, como equivocadamente lo quiere hacer ver la recurrente, que la expresión *«los Trabajadores que laboren dentro de ella»* de la cláusula 5, dice relación al «área física de la empresa» y no a la vigencia de la relación contractual laboral, porque dichos «límites físicos» o «atmósfera», como los denomina la impugnante, están presentes donde quiera que la empresa actúe, en la medida en que se trata de una prestadora del servicio público de energía eléctrica, es decir, por su naturaleza, tales límites son en sí mismos difusos, independientemente de que, como suele ocurrir en este tipo de compañías, tenga unas oficinas centrales o principales.

Lo cierto es que los elementos diferenciadores que se establecieron en la convención colectiva, entre quienes son destinatarios de las regulaciones del inciso primero de la cláusula 5 (regla general), aplicable a la aquí recurrente, y los Parágrafos I y II (excepciones), son los cargos desempeñados, taxativamente señalados en esos apartados, y la permanencia en dichos específicos cargos por el lapso que se determinó en cada caso, para así acceder al beneficio pensional en las especiales condiciones señaladas en ellos, es decir, no hay referencia alguna

a los conceptos de «área física de la empresa», «límites físicos» o «atmósfera», lo cual, se reitera, lleva a concluir que no es coherente y razonable la forzada interpretación que se ha propuesto en la impugnación.

Así, resulta pertinente señalar que, como para la Sala no existen dos interpretaciones válidamente razonables de la cláusula en comento, sino, se repite, una sola, pues el texto es claro e inequívoco, por lo que no admite más que un único entendimiento, y no otros que puedan distorsionarla o alterar su contenido, no cabe invocar el principio de favorabilidad (que en estricto sentido sería de *in dubio pro operario*) al que insistentemente alude la censura en la acusación, pues aquel, como lo tiene adoctrinado esta Corporación, *parte de la existencia de duda en la aplicación o interpretación de normas vigentes*, lo cual, según se ha expuesto, aquí no ocurrió.

Ha de tenerse presente, que si bien dicha manifestación del principio protector constituye uno de los pilares fundamentales del derecho del trabajo, cuyo objeto consiste en amparar a la parte débil de la relación jurídica, con el fin de restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital, su utilización exige el más estricto rigor, con el fin de no alterar la teleología inicial de éste, ya descrita, pues la iniciativa privada y la actividad económica también gozan de protección constitucional, en tanto fuentes generadoras de trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Nacional, tal como lo memoró la Sala en sentencia CSJ SL1944-2021, sin que ello se entienda, en manera alguna, en desmedro de los derechos de los trabajadores y de la aplicación del sistema interpretativo propio del derecho social, tal como se ha advertido *in extenso* en la parte considerativa de este proveído.

Por otra parte, tampoco resultan pertinentes al caso las argumentaciones contenidas en las sentencias CC SU-241-2015; CC SU-113-2018; CC SU-267-2019 y CC SU-445-2019, e invocadas por la recurrente, por cuanto en ellas se estudiaron casos que corresponden a convenciones colectivas de otras entidades (Edatel, Minercol y Departamento de Antioquia), pero, más aún, porque en dichas providencias se accedió a tutelar los derechos invocados por los actores, partiendo del supuesto de que esta Sala de Casación no aceptaba la aplicación del principio protector contenido en el artículo 53 de la Constitución en relación con las convenciones colectivas de trabajo, a las que en sede extraordinaria se les otorgaba únicamente tratamiento de pruebas y no de fuente normativa, entendimiento éste que ya fue superado por la Corporación, como se indicó párrafos atrás, y que en el caso en concreto no es objeto de debate, pues la problemática aquí planteada se orienta no a la aplicación del mentado principio, sino a que el texto convencional no ofrece equivocidad en su interpretación, como ya se ha explicado.

> En ese sentido, con lo razonado por esta Sala de Casación no se ha desconocido el precedente vertical ni el horizontal, en tanto que es su convicción que la interpretación de las convenciones colectivas de trabajo se nutre del principio tuitivo del artículo 53 Superior, pero que en cada caso en particular se ha de determinar si se cumplen las condiciones para que éste opere, según se ha expuesto a lo largo de esta providencia.
>
> Finalmente, conviene precisar que las normas convencionales establecidas para el distrito de Cesar --por virtud de las negociaciones efectuadas entre la extinta Electrocesar y su sindicato de trabajadores-- son distintas a las previstas para otros distritos de la Costa Atlántica y, por lo tanto, si bien el requisito de edad se ha considerado por esta Corporación como de exigibilidad del derecho en su inmensa mayoría, en procesos adelantados contra la misma entidad demandada, haciéndose extensivo el beneficio pensional a ex trabajadores, lo cierto es que no a todas las disputas pensionales de los diferentes distritos asumidos por Electricaribe --que tengan como fuente una convención colectiva-- puede dársele el mismo tratamiento o respuesta, en la medida que ello dependerá de las particularidades contenidas en la redacción de la disposición normativa que se examine, por lo que tampoco se ha transgredido con los raciocinios efectuados en este fallo, el principio de igualdad reclamado en las sentencias de unificación de la Corte Constitucional aludidas en precedencia.

Por último, cabe mencionar que los parágrafos primero y segundo de la norma extralegal si bien consagraron presupuestos de edad distintos *«a la regla general»* contenida en el inciso primero, como son: en cualquier tiempo (Parágrafo I) y 50 años (Parágrafo II), no puede pasarse por alto que tales previsiones no resultan aplicables a la situación de la actora, pues aquella no acreditó haberse desempeñado en alguno de los cargos expresamente descritos en los citados parágrafos: *«Operadores de Plantas, Auxiliar de Operadores, Centrifugadores, Auxiliares de Centrifugadores y Tableristas Eléctricos»*, por manera que, sin hesitación alguna, debía atenerse al cumplimiento de la edad de 54 años prevista como regla general, en vigencia, como se indicó en la providencia atrás citada, del contrato de trabajo.

También importa a la Sala insistir en que no tiene cabida el principio de favorabilidad previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, que recoge la regla universal del *in dubio pro operario*, al que alude la censura en la acusación, dado que no existen dos o más interpretaciones posibles del precepto convencional bajo estudio, sino, se itera, una sola, que corresponde a la aquí expresada.

De lo que viene de decirse, el Tribunal no incurrió en los yerros fácticos que se le endilgan y, en consecuencia, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario están a cargo de la parte recurrente por haber sido replicada la demanda. En su liquidación, que deberá realizar el juez de primera instancia (art. 366 del CGP), inclúyase la suma de $6.200.000, a título de agencias en derecho.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 31 de julio de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso ordinario laboral que **YULIETH DEL SOCORRO SOTO MONTECINO** promovió contra la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S. A. E. S. P. (ELECTRICARIBE)**, sustituida por el **FONDO NACIONAL**

DEL PASIVO PENSIONAL Y PRESTACIONAL DE LA ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S. A. E. S. P. (FONECA), representado por **FIDUPREVISORA S. A.**

Costas, como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvamento de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 19DD40FF98C3BF35A3E2517D64DC0FD846C6C6DBFBF9040EFF26E8FE223F9486
Documento generado en 2025-04-01