OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL816-2025

Radicación n.° 08001-31-05-013-2017-00246-01

Acta 010

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

La Sala decide el recurso de casación que **DULCELINA ELENA MENDOZA GÁMEZ** interpuso frente a la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 21 de marzo de 2024, en el proceso que instauró contra la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE SA ESP (ELECTRICARIBE SA ESP)**, hoy **FONDO NACIONAL DE PASIVO PENSIONAL Y PRESTACIONAL DE LA ELECTRIFICADORA DEL CARIBE SA ESP (FONECA)** cuya vocera y administradora es **FIDUPREVISORA SA**

I. ANTECEDENTES

Dulcelina Elena Mendoza Gámez llamó a juicio a la demandada, con el fin de que se declarara que el plan de retiro que llevó a la terminación del contrato resultaba ineficaz, motivo por el que la renuncia presentada en su

momento, así como la conciliación celebrada con el empleador sufrían los mismos efectos.

En consecuencia, solicitó que se determinara que el contrato de trabajo estaba vigente, y, por tanto, debía ser reinstalada al cargo que venía desempeñando, hasta cuando cumpliera los requisitos para acceder a la pensión convencional, la cual debía ser reconocida en forma retroactiva desde el 24 de agosto de 2004 sin lugar a prescripción, con un reajuste del 15%, según el parágrafo 3.° del artículo 1.° de la Ley 4 de 1976, garantizando las reservas correspondientes. Además, que se condenara al pago de los salarios, las prestaciones sociales, los aportes al sistema que cubre las contingencias de invalidez, vejez y muerte, y el servicio de energía dispuesto en el artículo 10.° del texto extralegal.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que nació el 24 de agosto de 1956, laboró desde el 3 de mayo de 1976 al servicio de la Electrificadora de La Guajira SA ESP, que fue sustituida por Electricaribe el 16 de agosto de 1998.

Anotó que esta última lanzó un plan de retiro voluntario al que calificaron 2166 trabajadores, a quienes se les exigió firmar una carta de renuncia redactada por el empleador, por lo que la finalización de su vínculo laboral se protocolizó mediante acta de conciliación del 31 de diciembre de 1998, momento en el que se dio su retiro, cuando contaba con 42,35 años de edad y completaba más de 22 de servicios.

Destacó que su último salario promedio fue de $847.186,26; que su liquidación ascendió a $126.664.186,62 que incluía un bono de retiro de $93.626.516,01, sin que se le reconociera una compensación económica por concepto de pensión convencional; y que durante la vigencia de la relación se le hicieron aportes al sistema pensional.

Refirió que fue beneficiaria de las convenciones colectivas celebradas con Sintraelecol, incluida la que tuvo vigencia entre 1987 y 1988, en cuyo artículo 24 se establecía una pensión convencional en un monto del 75% de los salarios devengados en el último año de servicio, por lo que le correspondería una mesada de $968.305,64, la cual no fue reconocida al momento en que alcanzó los 48 años de edad.

Recalcó que se encuentra pensionada por vejez como beneficiaria del régimen de transición por parte de Colpensiones; que la demandada no efectuó cálculo o reserva actuarial ni constituyó un patrimonio autónomo en garantía; que la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios ordenó la intervención de Electricaribe y que su casa matriz se rehusó a capitalizar la empresa, por lo que se estaban cancelando las mesadas con el flujo de caja mensual, lo cual resultaba irregular.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones por no existir objeto o causa ilícita en el acuerdo conciliatorio y haber finalizado el contrato laboral por mutuo acuerdo, sumado al hecho que la actora

no satisfacía los requisitos para acceder a la pensión convencional o reclamar el reintegro.

En cuanto a los supuestos fácticos, aceptó la fecha en que la accionante comenzó a laborar con la Electrificadora de La Guajira SA ESP, así como la de su desvinculación, el tiempo de servicios, el último salario promedio devengado, la realización de cotizaciones al sistema de seguridad social, el valor del bono de retiro otorgado, la condición de pensionada por parte de Colpensiones y la intervención administrativa.

Frente a los demás sucesos, indicó que no le constaban, no eran ciertos o no correspondían a verdaderos hechos, razón por la que finalmente propuso las excepciones que denominó: inexistencia de la obligación, prescripción, cosa juzgada, cobro de lo no debido y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 29 de noviembre de 2019, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla resolvió lo siguiente:

> PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuestas por la parte demandada.
>
> SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. de todas y cada una de las pretensiones del libelo, que en su contra formuló la demandante, de conformidad con lo motivado.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que la demandante interpuso, a través de sentencia del 21 de marzo de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla confirmó la providencia de primer grado.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el colegiado consideró como fundamento de su determinación que el problema jurídico que debía resolver consistía en definir si el acta de conciliación que habían suscrito las partes era ilegal. Además, registró que, en caso de que le asistiera razón a la actora, pasaría a establecer si tenía derecho a una pensión de jubilación, o, en su defecto, analizaría si la edad contemplada en la convención colectiva era un requisito de causación o de exigibilidad del derecho.

Respecto del primer interrogante, empezó por citar las sentencias CSJ SL6230-2016 y CSJ SL2888-2019, referidas a la conciliación y los planes de retiro voluntario, a partir de las cuales consideró que no había ningún impedimento legal para que los empleadores pudieran ofrecer bonificaciones a sus trabajadores, debido a que estos últimos estaban en la posibilidad de aceptarlas o rechazar, e incluso hacer contrapropuestas.

Luego, agregó lo siguiente:

> Descendiendo lo expuesto al caso que concita la atención de la Sala, no se advierte situación fáctica ni jurídica alguna que invalide el plan de retiro voluntario promovido por la convocada

> a juicio, debiéndose en consecuencia confirmar en este punto lo resuelto por el juzgado de primera instancia.
>
> Ahora bien, previo estudio del acuerdo conciliatorio suscrito entre las partes procesales, la Sala considera pertinente precisar que el legislador pretende con la figura jurídico-procesal de la cosa juzgada, efecto jurídico que se deriva de aquel acto, es garantizar la seguridad jurídica en las diversas relaciones de derecho, ya que, de no contarse con tal institución, los procesos judiciales se tornarían interminables y se daría paso a que el insatisfecho con una decisión judicial instaure tantos procesos como considere, que es precisamente lo que busca evitar la cosa juzgada.
>
> [...]
>
> Claro lo anterior, esta Corporación arriba a la misma conclusión esbozada por el juzgado en descenso, al considerar que el acuerdo conciliatorio suscrito entre los extremos de la Litis versa sobre derechos prestacionales y salariales, mas no pensionales, de tal suerte que dicho acto jurídico no hace tránsito a cosa juzgada respecto a las pretensiones elevadas en el presente juicio por la parte demandante, por lo que habría lugar a adentrarse en el estudio del derecho prestacional perseguido.

A continuación, procedió con el análisis del segundo aspecto debatido, relacionado con el requisito de la edad y su definición como de causación o exigibilidad del derecho a la pensión extralegal, de cara al artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Electrificadora de La Guajira y el Sindicato de Trabajadores de Empresas de Energía Eléctrica de la Costa Atlántico el 20 de mayo de 1987.

Al respecto, expuso que a la demandante se le aplicaría el primer supuesto de la citada disposición, al encontrarse vinculada para el momento de la firma del acuerdo, dado que lo sostuvo entre el 3 de mayo de 1976 y hasta diciembre de 1998.

También explicó que, al tenor literal del precepto se podía entender que las exigencias debían ser satisfechas antes de expirar el vínculo laboral, en aras de que pudiera predicarse la existencia de un derecho adquirido, por lo que al llegar a los 48 años de edad se tenía que contar con la calidad de trabajador, apoyándose para el efecto en las providencias CSJ SL551-2018 y CSJ SL131-2022.

Determinó que como Dulcelina Elena Mendoza, para el instante en que se desvinculó de Electricaribe SA ESP contaba con 42 años de vida, no había satisfecho la exigencia mientras el contrato laboral estaba en vigor, motivo por el que no era merecedora de la pensión convencional.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Dulcelina Elena Mendoza Gámez, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La censora pretende que la Corte, «*convertida en sede de instancia*», case la sentencia recurrida, revoque la de primer grado, y en su lugar, disponga que le asiste el derecho a la pensión extralegal fijada en el artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo 1987-1988 celebrada entre la Electrificadora de La Guajira y Sintraelecol, con retroactividad a partir del 24 de agosto de 2004.

Además, reclama lo siguiente:

> De acuerdo con el derecho consagrado en el artículo 9º, de la Convención Colectiva de Trabajo vigente en ELECTROGUAJIRA durante el periodo 1993-1995 y Convenciones Colectivas celebradas con posterioridad, vigentes, la demandada (Hoy: Fiduprevisora) como vocera del PA (sic) FONECA- deberá aplicar de oficio tracto sucesivamente a la pensión convencional que se reclama el reajuste anual que corresponde a la mesada devengada de acuerdo con lo ordenado por el parágrafo 3º de ley 4ta de 1976 (15%) cuando ésta no supere los 5 slmlmv; de lo contrario, es decir: cuando este tope fuere superado por el monto de la mesada, el incremento anual estará sujeto a reajustar de oficio la mesada convencional integral como "unidad prestacional" cada vez y con el mismo porcentaje en que sea incrementado por el Gobierno el salario mínimo legal mensual, de acuerdo con lo ordenado por el artículo 1° de la ley 71 de 1988 y Decreto 1160 de 19892, reglamentarios de ley 4ta de 1976 como normativas compatibles entre sí por unidad de materia.
>
> Como consecuencia, condenar a "ELECTRICARIBE S.A., E.S.P." al pago de las sumas causadas y retroactivos de mesadas insolutas, sin lugar a prescripción, debidamente indexadas a la fecha en que se produzca el pago e inclusión en nómina del (la) demandante, o de quien haga sus veces.
>
> Condenar a "ELECTRICARIBE S.A. E.S.P." a la asunción y prestación de los servicios y beneficios correspondientes al estatus de pensionado (a) establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo (1977-1979), servicio de energía (art. 10), suscrita entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica - Seccional Guajira y ELECTRIFICADORA DE LA GUAJIRA S.A., vigente a la fecha del retiro del demandante de ELECTRICARIBE S.A. ESP.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual es replicado y se decide a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la providencia fustigada como violatoria de la ley por la vía indirecta, que se causa por la aplicación indebida

de normas convencionales al generar unos efectos distintos a los que contempla, lo que lleva a la violación de los artículos 24 de la CCT 1987-1988, 9.° de la CCT 1993-1995, 21, 28 y 467 del CST, 13, 29 y 53 de la CP.

Como errores de hecho denuncia los siguientes:

1.- No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula 16 del convenio de sustitución patronal al titularse "PROHIBICIÓN", prohíbe al empleador sustituto incurrir en modificaciones y restricciones que afecten, modifiquen o alteren los derechos en favor de los trabajadores y los pensionados vigentes al momento de sustitución patronal.

2.- No dar por demostrado, estándolo, que el (sic) recurrente al acumular más de veinte (20) años de servicios con la empresa a la fecha de retiro, había causado su pensión convencional, siendo la edad un factor biológico que aparece con el tiempo para la exigibilidad del derecho, pero no para su causación, lo que conlleva a la alteración de su fuero de estabilidad laboral en cuanto al contenido de sus expectativas ciertas.

3.- No dar por demostrado, estándolo, que el Plan de Retiro Voluntario se constituye en un ardid de la demandada para desestabilizar al recurrente, que acumulaba más de veinte (20) años de servicios con la empresa a la fecha de su sustitución, para argumentar ahora que no logró la causación de su pensión por no cumplir la edad estando vigente el contrato de trabajo, información que brilla por su ausencia en la oferta del PRV, y que conlleva a la alteración de su fuero de estabilidad laboral en cuanto al contenido de sus expectativas ciertas.

4.- No dar por demostrado, estándolo, que la renuncia de todos sus derechos prestacionales adolece de causa y objeto ilícito, por ser la pensión de jubilación convencional un derecho cierto causado e irrenunciable.

5.- Haber incurrido en un defecto sustantivo por interpretación errónea o irrazonable de la norma Convencional (sic).

6.- Haber incurrido en un defecto sustantivo por desconocimiento del precedente judicial, al no valorar el caso concreto en aplicación de las reglas establecidas por la Corte Constitucional (SU-241-2015 y SU-113-2019, rememoradas en la SU-267-2019, SU-445-2019) (SL1332-2024, SL3139-2023 y SL1577-2024), que les imponían el deber de estudiar la situación

bajo la óptica del principio de favorabilidad, debido proceso e igualdad.

Señala que un análisis frente al artículo 24 convencional permite extraer razonable y lógicamente que la demandada se obligó a continuar jubilando a los trabajadores vinculados a la firma de ese acuerdo al cumplir 20 años de servicios continuos o discontinuos en el sector oficial, con la única exigencia de que dicho lapso, como mínimo, debía comprender 14 de labores en beneficio de la Electrificadora de la Guajira SA ESP, y que se reconocería al alcanzar los 48 de edad, sin especificar que debía lograr este último hito temporal en vigencia de la relación subordinada, lo cual apoya en las sentencias CC SU-241-2015, CC SU-113-2019, CC SU-267-2019 y CC SU-445-2019.

Resalta que la elucubración del *ad quem* es totalmente incoherente e irrazonable, ya que no era posible elegir la posición menos favorable, aun cuando la Corte Constitucional ha advertido que la convención colectiva de trabajo, como fuente normativa y no como prueba, debe ser interpretada bajo el principio de favorabilidad.

Destaca que dentro del primer supuesto de la norma, que le resulta aplicable, no se desprende que las partes hubieran acordado que el beneficio pensional sería reconocido de forma exclusiva a quienes cumplieron los requisitos mientras el contrato de trabajo estaba en vigor; pues, su verdadera intención fue prever que la entidad continuaría jubilando a los empleados que ya venían prestando los servicios y completaran el tiempo necesario, así

como los 48 años de edad, sin que se requiera tenerla en el transcurso de la relación laboral.

En el anterior contexto, advierte que, para el 31 de diciembre de 1998, fecha en que fue desvinculada, tenía más de 20 años a favor de Electrificadora de la Guajira SA ESP, sustituida por Electricaribe SA ESP, por lo que para ese instante contaba con un derecho pensional convencional adquirido y solo estaba a la espera de alcanzar la edad requerida para empezar a disfrutarlo.

VII. RÉPLICA

La opositora plantea que existe un error técnico en el alcance de la impugnación, debido a que la corporación, convertida en sede de instancia, no define si casa o no la providencia, en la medida que en ese escenario se pronuncia respecto de la decisión de primer grado.

En cuanto a los motivos de casación, también precisa que presenta falencias, debido a que, aunque elige una modalidad que corresponde a la senda elegida, la proposición jurídica es incompleta al señalar que la infracción es la aplicación indebida de las normas convencionales, las cuales no tienen alcance nacional.

Refiere que, al acudir a la vía indirecta, la recurrente debió individualizar las pruebas, lo cual fue obviado, aunado a que no demuestra el yerro protuberante en que incurrió por el juez plural al momento de realizar la valoración probatoria,

en la medida que no realizó una identificación clara y completa de los pilares del fallo, convirtiéndose en un alegato de instancia.

Destaca que el fallo de segundo grado analizó de manera diáfana los preceptos normativos, jurisprudenciales y probatorios tendientes a verificar el cumplimiento de los requisitos convencionales para alcanzar la pensión de jubilación, con lo que se concluye que se valoró el texto convencional en debida forma, conforme al artículo 61 de CPTSS. Agrega que según la sentencia CSJ SL3123-2022, las cláusulas convencionales solo producen efectos jurídicos mientras la relación laboral se encuentre vigente, salvo que se pacte otra cosa.

De igual manera, reseña las providencias CSJ SL, 23 en. 2008, rad. 32009, CSJ SL8655-2015, CSJ SL608-2017 y CSJ SL2422-2023, en aras a soportar que la edad es un requisito de causación y no de exigibilidad del derecho.

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal fundamentó su decisión en que, aun cuando a Dulcelina Elena Mendoza Gámez se le aplicaría la parte inicial del artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 20 de mayo de 1987 entre Sintraelecol y la Electrificadora de La Guajira SA al haber comenzado su vínculo laboral el 3 de mayo de 1976, no era posible conceder el derecho en razón a que la edad se establecía como un requisito para su causación y debía ser satisfecho en vigencia

de la relación de trabajo, sin que tal circunstancia se hubiera presentado, dado que cuando salió de la empresa contaba con 42 años de vida.

Por su parte, la censora entiende que conforme el acuerdo extralegal, el empleador se obligó a continuar jubilando a los trabajadores que se beneficiaban de este, con la única exigencia de completar 20 años de servicio, de los cuales 14 lo fueran con la Electrificadora de La Guajira SA ESP, sin importar que existiera o no relación laboral cuando se alcanzara la edad mínima requerida.

En este orden de ideas, le corresponde a la Sala determinar si la sentencia emitida por el colegiado incurrió o no en un yerro que afecte su legalidad, al establecer que el requisito de la edad dispuesto en el artículo 24 convencional debía satisfacerse mientras el vínculo de trabajo estuviera vigente, a efectos de acceder a una pensión de jubilación extralegal.

Inicialmente, es pertinente anotar que tal como lo plantea la replicante, existen falencias técnicas al interior del recurso extraordinario, pues, efectivamente se presenta un error estructural en el alcance de la impugnación, en la medida en que no es posible solicitar que en sede de instancia se case la providencia del *ad quem*, debido a que ese sería el proceder en el escenario casacional, mientras que solo una vez anulado el fallo del Tribunal se abre la posibilidad de que esta corporación asuma su posición y se pronuncie frente a la decisión de primer grado.

Dicho yerro, aunque evidente, no resulta suficiente para desechar el ataque, en atención a que es posible entender que se busca que desaparezca del mundo jurídico el proveído del juez plural y que se revoque el del unipersonal, a efectos de conceder las pretensiones incluidas en el libelo genitor.

En torno a la proposición jurídica, aunque es cierto que se mencionan disposiciones de naturaleza convencional que no tendrían cabida por no tratarse de normas de carácter sustancial con alcance nacional, no puede perderse de vista que figuran otras reglas dentro del recurso extraordinario que cumplen la aludida exigencia, lo que implica que se satisfaga el requisito mínimo, máxime si se tiene en cuenta que no se torna indispensable que sea completa (CSJ SL1341-2018).

Finalmente, con relación al reparo que se hace respecto de la falta de enunciación de las pruebas, a pesar de presentarse un embate por la vía de los hechos, no se comparte por la Sala que tal circunstancia aparezca visible, en la medida que, aunque no se enseña un acápite exclusivo donde se relacionen los medios suasorios indebidamente apreciados o dejados de valorar, de la lectura de la demanda extraordinaria salta a la vista que la inconformidad se presenta frente al entendimiento dado a la convención colectiva de trabajo, particularmente, en torno a la regulación de la pensión de jubilación.

De esta manera, estima la Corporación que, a pesar de que el recurso contiene errores, los mismos no son suficientes para impedir el análisis de fondo del ataque que se realiza frente a la legalidad del fallo de segundo grado.

Al desarrollarse la embestida, la impugnante se centra en cuestionar la tesis planteada por el Tribunal frente a la interpretación que debe dársele al artículo 24 de la Convención Colectiva 1987-1988, al considerar que la edad no es un requisito de causación, sino de exigibilidad del derecho, motivo por el que podía ser satisfecho aún después de terminar la relación laboral.

Lo anterior, implica que los demás tópicos tratados por el colegiado, referidos a la posibilidad de que el empleador ofreciera planes de retiro voluntario a sus trabajadores, así como la validez de la conciliación mediante la cual se convino finalizar el contrato de trabajo, corresponden a aspectos que, a pesar de hacer parte de la demanda, no fueron cuestionados en sede extraordinaria, motivo por el que se mantendrán incólumes.

Esta precisión, además es posible extenderla a temas que el Tribunal dejó de considerar en virtud del principio de consonancia, como ocurre con el beneficio relativo a la energía dispuesto convencionalmente, en la medida en que no es posible predicar error del colegiado, máxime cuando ninguna manifestación con relación a dicha prerrogativa se hace en el desarrollo del embate, por lo que se trata de un tema que quedó clausurado en primera instancia.

Ahora, es pertinente advertir que, aun cuando la senda elegida para presentar la embestida es la indirecta, hay supuestos fácticos que se encuentran fuera de discusión como son los siguientes: (i) que la actora nació el 24 de agosto de 1956; (ii) prestó sus servicios a la demandada desde el 3 de mayo de 1976 hasta el 31 de diciembre de 1998, esto es, por más de 20 años; (iii) entre la Electrificadora de la Guajira SA ESP y Electricaribe SA ESP operó una sustitución patronal; y, (iv) la Convención Colectiva de Trabajo 1987-1988 cumple los presupuestos formales para su estudio y la censora se beneficiaba de ella.

Ahora bien, para mayor claridad, se transcribe el texto del artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo 1987-1988, que tuvo en cuenta el colegiado a la hora de resolver, sin que se trate de un aspecto frente al cual se plantee controversia:

> Artículo 24. JUBILACIÓN. - La empresa ELECTRIFICADORA DE LA GUAJIRA S.A. continuará jubilando a sus trabajadores (as) oficiales que se encuentran vinculados hasta la firma de la presente convención colectiva de trabajo, al cumplir veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos con el sector oficial a los cuarenta y ocho (48) años de edad, y que hayan cumplido catorce (14) años de servicios continuos o discontinuos en la empresa ELECTRIFICADORA DE LA GUAJIRA S.A.
>
> Para los trabajadores (as) oficiales que se vinculen a la empresa ELECTRIFICADORA DE LA GUAJIRA S.A. a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la empresa ELECTRIFICADORA DE LA GUAJIRA S.A. les jubilará al cumplir veinte (20) años de servicio continuos o discontinuos en el sector oficial y con cincuenta y cinco (55) años de edad.

Es pertinente tener en cuenta 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 CP, que impone al juzgador acoger la opción más beneficiosa al trabajador, en caso de duda en el uso de las fuentes formales de derecho. Al respecto, conviene recordar que en el mencionado fallo CSJ SL5116-2020, esta colegiatura razonó así:

> Por este motivo, la intelección de las disposiciones convencionales de índole pensional debe realizarse de acuerdo con sus características y su finalidad, tal como lo adoctrinó la Sala en la 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.

En cuanto al sentido que debe darse a las cláusulas de una convención colectiva de trabajo, la Corporación ha enseñado que no puede perderse de vista que este tipo de acuerdos constituyen un elemento fundamental en el sistema de fuentes normativas del ordenamiento laboral colombiano, que regula las relaciones de trabajo más allá de la ley, entre quienes se encuentran dentro de su ámbito (CSJ SL, 4 mar. 2009, rad 34480, CSJ SL, 23 ene. 2009, rad. 30077, y más recientemente las sentencias CSJ SL4934-2017, CSJ SL16811-2017 y CSJ SL17949-2017).

Ahora bien, desde la perspectiva contractual que permea la CCT, las reglas generales de valoración de los contratos contenidas en el Código Civil, imponen que el «*sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno*» - art. 1620 -, y que «*en aquellos casos en que no apareciere voluntad contraria, deberá estarse a la interpretación que mejor cuadre con la naturaleza del contrato*» - art. 1621 -.

En relación con el alcance y contenido de la convención colectiva de trabajo, dado su carácter esencialmente normativo, esta Corte en sentencia CSJ SL351-2018, explicó:

> 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 autorreguladora, 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.

> […]
>
> La Corte debe insistir en este punto en que, a partir de parámetros objetivos como la filosofía del ordenamiento jurídico relacionado con el trabajo, la coherencia de un texto convencional, entendido como un todo, su lectura integral y uniforme, el espíritu razonable de las disposiciones y la voluntad sistemática de las partes, entre otros, es posible reconocer un marco legítimo dentro del cual las partes pueden albergar dudas razonables respecto de ciertas cláusulas. Como toda norma jurídica, la convención colectiva cuenta con un marco de interpretación razonable, que les da autonomía a las partes y al juez para decidir lo más adecuado, de entre varias opciones plausibles, pero que, a la vez, niega la validez de lecturas inaceptables, que traicionan abiertamente el contexto en el que se producen o que resultan ilógicas, irrazonables y desproporcionadas.

De lo que viene de decirse, el Tribunal omitió tales reglas y, por el contrario, no tuvo en cuenta las razones expuestas en la sentencia CSJ SL3139-2023, reiterada en la CSJ SL3071-2024, en la que, al evaluar la misma norma convencional, se dijo lo siguiente:

> A juicio de la Sala, un análisis objetivo en relación con el texto integral de la cláusula convencional, permite extraer razonable y lógicamente que la demandada se obligó a *«continuar jubilando»* a los trabajadores vinculados a la firma de ese acuerdo –como lo es el caso del demandante-, al cumplir 20 años de servicios continuos o discontinuos en el *«sector oficial»*, con la única condición de que dicho interregno, como mínimo, debía comprender 14 años de labores a Electrificadora de la Guajira S.A. E.S.P., y que se reconocería *a la edad* de 48 años, sin especificar que debía alcanzar este hito temporal en vigencia de la relación laboral.
>
> Además, nótese que los actores sociales contemplaron unas reglas diferentes para quienes se vincularan a la empresa a partir de la firma de la convención, pues estipularon que *los jubilará* al cumplir 20 años de servicios y *con* 55 años de edad, lo que eventualmente podría llevar a pensar que en estos casos sí es necesario alcanzar ambos requisitos en vigencia del contrato de trabajo.
>
> Sin embargo, en el primer supuesto de la norma no se advierte que las partes hayan acordado que el beneficio pensional sería reconocido de forma exclusiva a quienes cumplieron los

requisitos mientras el contrato de trabajo estuvo en vigor; antes bien, su verdadera intención fue prever que la entidad *continuara jubilando* a los trabajadores que ya venían prestando los servicios con anterioridad, *al cumplir* el tiempo de servicio con la condición referida y *a la edad* de 48 años, esto es, sin que se requiera tenerla en el transcurso de la relación laboral, lo que permite inferir razonablemente que una vez se cumpliera lo primero, el derecho quedaba causado y solo quedaría pendiente alcanzar la edad de 48 años, como una condición para su exigibilidad, pues sobre ese hito temporal no se estableció ninguna condición contractual.

Por tanto, al caber esta interpretación razonable a la cláusula, es la que debe acogerse en virtud del principio de favorabilidad que rige en este tipo de fuentes normativas.

Conforme a lo anterior, es evidente que en el primer supuesto que plantea la cláusula, que resulta aplicable al demandante en tanto prestó sus servicios desde el 13 de enero de 1977, esto es, antes de la vigencia de la convención colectiva de trabajo 1987-1988, el derecho se edifica únicamente en función del tiempo de servicios, de modo que la edad se erige en un requisito de exigibilidad como acertadamente lo plantea la censura.

En este punto debe destacarse que en el marco de las relaciones de trabajo es usual que las pensiones se ofrezcan a los trabajadores como un aliciente a la prestación de los servicios personales en favor de un empleador, no solo para compensar el deterioro en la capacidad productiva con el paso del tiempo, sino también como un reconocimiento a su permanencia en la empresa.

Justamente por lo anterior, la regla según la cual las convenciones colectivas gobiernan las condiciones de trabajo de los contratos de trabajo *durante su vigencia*, establecida en el artículo 476 del Código Sustantivo de Trabajo, es plenamente acorde con este tipo de cláusulas pensionales que privilegian el tiempo de servicio para causar el derecho pensional, dado que finalmente lo que se está reconociendo es el trabajo que efectivamente prestó la persona durante la vigencia del contrato, y la edad sea, en este contexto, una simple condición futura para exigir el efecto jurídico y pensional que dicho laborío produce o le transmite a la persona trabajadora, a menos que, se insiste, expresa e inequívocamente se acuerde lo contrario, lo que no ocurrió en este caso como se expuso.

En el anterior contexto, se advierte que para el 3 de agosto de 1999, fecha de desvinculación del actor, este tenía más de 20 años de servicios –los cuales cumplió el 13 de enero de 1997- a favor de Electrificadora de la Guajira S.A. E.S.P., sustituida por Electricaribe S.A. E.S.P. Así, es evidente que en ese momento tenía adquirido el derecho pensional convencional y únicamente

> quedó a la espera de cumplir la edad -48 años-para poder exigir su reconocimiento, lo que ocurrió el 15 de diciembre de 2001.

Conforme lo explicitado, al evaluar la situación de la recurrente, se advierte que para el momento en que fue desvinculada (31 de diciembre de 1998), contaba con más de 20 años de servicio, por lo que evidentemente tenía adquirido el derecho pensional convencional y únicamente estaba a la espera de cumplir los 48 de edad para poder exigir su disfrute, lo que ocurrió el 24 de agosto de 2004.

Así las cosas, salta a la vista el error en que incurrió el colegiado, motivo por el que se conduce casar parcialmente el fallo impugnado, únicamente en cuanto confirmó la decisión negativa del *a quo* de reconocer la pensión convencional pretendida, sin que se extienda la anulación frente a los demás aspectos.

Sin costas en el recurso extraordinario al prosperar el ataque.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

A la hora de evidenciar el error en que incurrió el juez unipersonal al considerar que la exigencia de la edad, contenida en el artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo 1987-1988, era de causación, basta con memorar las consideraciones contenidas en sede casacional, dado que se pudo establecer, no solo, que tal requisito era de exigibilidad, sino, además, que el derecho extralegal se había instalado en cabeza de Dulcelina Elena Mendoza Gámez desde el

momento en que cumplió 20 años de servicio a favor de la Electrificadora de la Guajira SA ESP, sustituida por Electricaribe SA ESP, y su disfrute quedó supeditado a alcanzar 48 de edad, evento que tuvo lugar el 24 de agosto de 2004.

Ahora, no se desconoce que el juez unipersonal consideró que la actora tenía solo una expectativa pensional, lo que hacía viable el acuerdo celebrado, sin que tal circunstancia afecte la prerrogativa bajo estudio, al no estar incluida la aludida prestación en el acuerdo, en la medida que, si bien ya estaba adquirida para el momento en que se suscribió y finalizó el contrato, no podía entenderse cobijada en el paz y salvo correspondiente a los beneficios convencional, debido a que es un derecho cierto e indiscutible, lo que implicaba que no pudiera ser conciliado.

De esta manera, aun cuando la validez y eficacia de la conciliación celebrada por las partes es indiscutida, no podía incluir la pensión extralegal, sino los demás beneficios convencionales susceptibles de dicho acto jurídico.

Por otra parte, no se discute que el promedio salarial del último año de servicios de la actora fue $847.186,26 (f.° 62). Por tanto, ese valor es el que se tendrá en cuenta para liquidar el derecho pensional.

El referido monto se indexó al 24 de agosto de 2004, fecha en que la demandante cumplió la edad pensional. La operación realizada por el actuario adscrito a esta

Corporación arrojó $1.440.569,52, monto que al aplicarle una tasa de reemplazo del 75%, da una mesada inicial de $1.080.427.14, conforme se detalla a continuación:

FECHA RETIRO		31/12/1998
FE4CHA ESTATUS PENSIÓN		24/08/2004
SALARIO PROMEDIO DEL ÚLTIMO AÑO		$ 847.186,26
INDEXACIÓN SALARIO PROMEDIO	IPC INICILA	31,21
ÚLTIMO AÑO	IPC FINAL	53,07
SALARIO PROMEDIO ACTUALIZADO A 2004		$ 1.440.569,52
% APLICABLE PARA LA PENSIÓN		75%
VALOR PRIMERA MESADA AL 2004		**$ 1.080.427,14**

FORMULA APLICADA PARA EL CALCULO DEL SALARIO PROMEDIO ACTUALIZADO	
$VA = VH * \frac{IPC\ FINAL}{IPC\ INICIAL}$	
Donde:	VA = Salario Promedio Actualizado a 2004
	VH = Salario Promedio del Último año
	IPC Inicial = IPC de Diciembre de 1997
	IPC Final = IPC de Diciembre de 2003

Se precisa que la accionante tiene derecho al reconocimiento de la mesada catorce o adicional de junio, en consideración a que la prerrogativa se causó con anterioridad a que se surtieran los efectos del Acto Legislativo 01 de 2005, aunado al hecho que tal prerrogativa se hace extensible a las mesadas adicionales, tal como se menciona en el fallo CSJ SL1925-2021.

En cuanto al retroactivo, es preciso señalar que, aunque el derecho pensional es imprescriptible debido a su carácter vitalicio y periódico, las mesadas pensionales sí pueden verse afectadas por dicho fenómeno extintivo (CSJ SL5172-2020 y CSJ SL5181-2020).

En este asunto, la demandante cumplió los 48 años de edad el 24 de agosto de 2004 y el 27 de julio de 2017 presentó la demanda (f.° 301), motivo por el que las mesadas causadas y exigibles antes del mismo día y mes de 2014 están prescritas.

Adicionalmente, es pertinente resaltar que en las providencias CSJ SL1011-2021 y CSJ SL3438-2021 se precisó que las pensiones se pagan por mensualidades vencidas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del Acuerdo 049 de 1990, norma que también es aplicable a las convencionales cuando no hay regla extralegal al respecto, de modo que, ante la ausencia de un plazo concreto, debe entenderse que las mesadas se hacen exigibles a partir del primer día del mes siguiente.

En este caso, nótese que la mesada de julio de 2014 se hizo exigible el 1.° de agosto del mismo año, por tanto, la misma no está prescrita; sin embargo, sí lo están las que se hicieron exigibles antes del 27 de julio, concretamente la de junio de ese año hacia atrás.

A su vez, es importante señalar que el artículo 9.° de la Convención Colectiva de Trabajo 1993-1995 establece lo siguiente:

> La empresa Electroguajira S.A. reconocerá a sus pensionados y jubilados los beneficios a que tienen derecho de acuerdo con la Ley cuarta (sic) de 1976. También tendrá derecho al servicio de energía eléctrica.

A partir de dicha regla, a Dulcelina Elena Mendoza le asiste derecho al reajuste de la pensión de jubilación que prevé el artículo 1.° de la Ley 4.ª de 1976, a partir del año 2004 y en proporción del quince por ciento (15%) sobre la mesada respectiva, a menos que esta supere 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes, pues en este caso deberá incrementarse con el índice de precios al consumidor certificado por el DANE.

Ahora bien, en atención a que la prestación de jubilación convencional que aquí se reconoce se causó con posterioridad al 17 de octubre de 1985, es compartida con la prestación de vejez que el Instituto de Seguros Sociales, hoy Colpensiones, reconoció a través de Resolución n.° 106340 de 13 de diciembre de 2011 en cuantía de $939.143, a partir del 24 de agosto de 2011 (folios 72 a 74), pues ello opera por ministerio de la ley y no se advierte que las partes hubieran dispuesto lo contrario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 del Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 del mismo año y el criterio pacífico de esta Corporación (CSJ SL2049-2020, CSJ SL2564-2020 y CSJ SL4391-2020). De manera que, el mayor valor estará a cargo de la empresa demandada.

Sobre este punto, es oportuno mencionar que para disponer el incremento de la Ley 4.ª de 1976 en los casos de compartibilidad pensional, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte tiene establecido que: (i) la prestación a cargo de Colpensiones se ajusta con el índice de precios al consumidor – IPC certificado por el DANE, y (ii) para efectos de determinar

el tope de 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes, se tiene en cuenta la suma total de la mesada a cargo de Colpensiones y del empleador, por cuanto el beneficiario recibe la prestación como único derecho (CSJ SL4339-2022, entre muchas otras).

Claro lo anterior, el retroactivo causado al 28 de febrero de 2025, según el cálculo efectuado por el actuario que apoya la labor de la Sala, incluidos los reajustes mencionados anteriormente, asciende a $407.710.727,06. Sobre esta cantidad deberán efectuarse los correspondientes descuentos al sistema de seguridad social en salud. Este rubro se detalla en la siguiente tabla:

DESDE	HASTA	MESADA PENSINAL CALCULADA	MESADA PENSIONAL RECONOCIDA COLPENSIONES	% DE AJUSTE DE LA PENSIÓN	% DE AJUSTE DE LA PENSIÓN IPC	S.M.M.L.V.	EQUIVALENCIA EN S.M.M.L.V.
24/08/2004	31/12/2004	$ 1.080.427,14		-		$ 358.000,00	3,02
1/01/2005	31/12/2005	$ 1.242.491,21		15,00%		$ 381.500,00	3,26
1/01/2006	31/12/2006	$ 1.428.864,90		15,00%		$ 408.000,00	3,50
1/01/2007	31/12/2007	$ 1.643.194,63		15,00%		$ 433.700,00	3,79
1/01/2008	31/12/2008	$ 1.889.673,82		15,00%		$ 461.500,00	4,09
1/01/2009	31/12/2009	$ 2.173.124,90		15,00%		$ 496.900,00	4,37
1/01/2010	31/12/2010	$ 2.499.093,63		15,00%		$ 515.000,00	4,85
1/01/2011	23/08/2011	$ 2.873.957,68		15,00%		$ 535.600,00	5,37

DESDE	HASTA	MESADA PENSINAL CALCULADA	MESADA PENSIONAL RECONOCIDA COLPENSIONES	Vr. OBJETO DE COMPARTIBILIDAD	% DE AJUSTE DE LA PENSIÓN IPC	No. MESADAS	SUB TOTAL MESADAS	S.M.M.L.V.	EQUIVALENCIA EN S.M.M.L.V.
24/08/2011	31/12/2011	$ 2.873.957,68	$ 939.143,00	$ 1.934.814,68	-	PRESCRIPCIÓN		$ 535.600,00	5,37
1/01/2012	31/12/2012	$ 2.981.156,30	$ 974.173,03	$ 2.006.983,27	3,73%			$ 566.700,00	5,26
1/01/2013	31/12/2013	$ 3.053.896,51	$ 997.942,86	$ 2.055.953,66	2,44%			$ 589.500,00	5,18
1/01/2014	30/06/2014	$ 3.113.142,11	$ 1.017.302,95	$ 2.095.839,16	1,94%			$ 616.000,00	5,05
1/07/2014	31/12/2014					7	$ 14.670.874,11		
1/01/2015	31/12/2015	$ 3.227.083,11	$ 1.054.536,24	$ 2.172.546,87	3,66%	14	$ 30.415.656,20	$ 644.350,00	5,01
1/01/2016	31/12/2016	$ 3.445.556,63	$ 1.125.928,34	$ 2.319.628,29	6,77%	14	$ 32.474.796,12	$ 689.455,00	5,00
1/01/2017	31/12/2017	$ 3.643.676,14	$ 1.190.669,22	$ 2.453.006,92	5,75%	14	$ 34.342.096,90	$ 737.717,00	4,94
1/01/2018	31/12/2018	$ 3.792.702,49	$ 1.239.367,59	$ 2.553.334,90	4,09%	14	$ 35.746.688,67	$ 781.242,00	4,85
1/01/2019	31/12/2019	$ 3.913.310,43	$ 1.278.779,48	$ 2.634.530,95	3,18%	14	$ 36.883.433,37	$ 828.116,00	4,73
1/01/2020	31/12/2020	$ 4.062.016,23	$ 1.327.373,10	$ 2.734.643,13	3,80%	14	$ 38.285.003,83	$ 877.803,00	4,63
1/01/2021	31/12/2021	$ 4.127.414,69	$ 1.348.743,81	$ 2.778.670,89	1,61%	14	$ 38.901.392,39	$ 908.526,00	4,54
1/01/2022	31/12/2022	$ 4.359.375,40	$ 1.424.543,21	$ 2.934.832,19	5,62%	14	$ 41.087.650,65	$ 1.000.000,00	4,36
1/01/2023	31/12/2023	$ 4.931.325,45	$ 1.611.443,28	$ 3.319.882,17	13,12%	14	$ 46.478.350,41	$ 1.160.000,00	4,25
1/01/2024	31/12/2024	$ 5.388.952,45	$ 1.760.985,21	$ 3.627.967,24	9,28%	14	$ 50.791.541,33	$ 1.300.000,00	4,15
1/01/2025	28/02/2025	$ 5.669.177,98	$ 1.852.556,44	$ 3.816.621,53	5,20%	2	$ 7.633.243,07	$ 1.423.500,00	3,98
TOTAL RETROACTIVO PENSIONAL						**$ 407.710.727,05**			

Asimismo, se accederá a la indexación de las mesadas adeudadas en aplicación de la siguiente fórmula,

rememorada en sentencias CSJ SL593-2021 y CSJ SL4248-2022, hasta cuando se verifique el pago de la obligación.

VA = VH x IPC Final
IPC Inicial

De donde:

VA =Valor actualizado

VH = Valor histórico que corresponde a la suma a indexar

IPC Final = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes en que se materialice el pago.

IPC Inicial = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes siguiente a la mesada que será objeto de indexación.

En consecuencia, se declarará probada parcialmente la excepción de prescripción. Las restantes no prosperan.

Las costas de la primera instancia estarán a cargo de la demandada. Sin lugar a ellas en la alzada.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el veintiuno (21) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), dentro del proceso ordinario laboral que **DULCELINA ELENA MENDOZA GÁMEZ** siguió contra la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE SA ESP (ELECTRICARIBE SA ESP), FONDO NACIONAL DE PASIVO PENSIONAL Y PRESTACIONAL DE LA**

ELECTRIFICADORA DEL CARIBE SA ESP (FONECA) cuya vocera y administradora es **FIDUPREVISORA SA,** en cuanto confirmó la negativa del reconocimiento de la pensión convencional pretendida. **NO CASA** en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia que el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla profirió el 19 de noviembre de 2019 y, en su lugar, **DECLARAR** que **DULCELINA ELENA MENDOZA GÁMEZ** es beneficiaria de la pensión de jubilación extralegal consagrada en el artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo 1987-1988 suscrita entre **ELECTROGUAJIRA** (hoy **ELECTRICARIBE S.A. E.S.P.**) y **SINTRAELECOL.**

SEGUNDO: ORDENAR a la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE – ELECTRICARIBE S.A. E.S.P.** reconocer y pagar a **DULCELINA ELENA MENDOZA GÁMEZ** la prestación pensional, a partir del 24 de agosto de 2004, en cuantía de $1.080.427.14. El retroactivo al 28 de febrero de 2025 es de $407.710.727,06. Sobre esta suma deberán efectuarse los correspondientes descuentos al sistema de seguridad social en salud.

Asimismo, deberán cancelarse las mesadas adeudadas indexadas de acuerdo con la fórmula señalada en la parte motiva de esta providencia.

La pensión convencional es compartida con la prestación de vejez que reconoció Colpensiones, de modo que queda a cargo de **ELECTRICARIBE S.A. E.S.P.** el mayor valor, si lo hubiere.

TERCERO: DECLARAR PROBADA PARCIALMENTE la excepción de prescripción que formuló la demandada, de conformidad con lo expuesto. Se declaran no probadas las demás excepciones.

CUARTO: COSTAS como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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: 5748DE9E314A4F8A4BFBF9C67E5D2D46E220363D9960F9D837450E6610982D97
Documento generado en 2025-04-02