MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO
Magistrado ponente

SL860-2025
Radicación n.° 08001-31-05-011-2017-00253-01
Acta 09

Bogotá D.C., dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP**, en calidad de sucesora de la **CORPORACIÓN ELÉCTRICA DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A. ESP - CORELCA S.A. ESP**, contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 20 de agosto de 2020, en el proceso ordinario laboral que **SONIA ABIGAÍL OLACIREGUI DE DE LA ROSA** le adelanta a la entidad recurrente.

I. ANTECEDENTES

Sonia Abigaíl Olaciregui de De La Rosa llamó a juicio a la UGPP, en calidad de sucesora de Corelca S.A. ESP, para

que le reconozca la pensión de jubilación convencional, así como las diferencias causadas desde el 6 de julio de 2001, por concepto de mayor valor generado respecto de la prestación de vejez otorgada por el Instituto de Seguros Sociales, hoy Colpensiones, junto con los reajustes legales y extralegales, los beneficios de auxilio de cirugía y servicios médicos, intereses moratorios, lo que resulte ultra o extra *petita* y las costas procesales.

Fundamentó sus peticiones, en que Corelca S.A. ESP tenía la naturaleza de empresa industrial y comercial del Estado y, por ende, sus servidores eran trabajadores oficiales; que el Ministerio de Minas y Energía ordenó la disolución y liquidación de dicha entidad mediante el Decreto 3000 de 19 de agosto de 2011; y que luego el Decreto 130 del 30 de enero de 2014 dispuso que la UGPP asumiera la función pensional de la extinta sociedad.

Arguyó que trabajó para Corelca S.A. ESP desde el 16 de enero de 1973 hasta el 1 de septiembre de 1999, fecha última en que fue despedida sin mediar justa causa con el correspondiente pago de la indemnización; que su último salario base ascendió a la suma de $1.619.644; que al momento de la desvinculación tenía 26 años y 8 meses de tiempo de servicios; que nació el 6 de julio de 1946 y por edad era beneficiaria del régimen de transición previsto en la Ley 100 de 1993; que la empleadora la afilió al sistema de seguridad social el *«4 de mayo de 2001»* (sic), pero no le cotizó sobre todos los factores salariales devengados; que estuvo

igualmente afiliada a Sintraelecol que agrupaba más de la tercera parte de los trabajadores de la empleadora.

Señaló que tenía derecho a la pensión consagrada en el artículo 16 del instrumento colectivo de 1989, por reunir más de 20 años de servicios y haber llegado a los 55 de edad el 6 de julio de 2001; que el extinto ISS le reconoció pensión de vejez a través de la Resolución 703 del 13 de diciembre de 2004 a partir del citado *«6 de julio de 2001»*, en cuantía inicial de $819.074, sin incluir los factores extralegales; y que presentó solicitud de otorgamiento de la prestación convencional el 1 de agosto de 2006, la cual le fue negada.

La UGPP al dar respuesta a la demanda se opuso a todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió como ciertos los relativos al estatus de trabajadores oficiales de los servidores de Corelca S.A. ESP; la disolución y liquidación de esta, de quien asumió las obligaciones pensionales; la vinculación laboral de la demandante, los extremos temporales y el último salario devengado; la fecha de nacimiento y su calidad de beneficiaria de la transición de la Ley 100 de 1993; la estipulación convencional de la pensión de jubilación con 20 años de servicios y 55 de edad; la solicitud de reconocimiento del beneficio pensional y su negativa. Frente a los demás supuestos fácticos, adujo que unos no eran ciertos, que otros no le constaban y que los restantes eran apreciaciones subjetivas de la parte actora.

En su defensa argumentó que la accionante no alcanzó a reunir los requisitos para acceder a la pensión de jubilación

convencional, pues cuando cumplió los 55 años de edad exigidos, ya no era trabajadora de Corelca S.A. ESP, destacando que en ninguno de los acuerdos colectivos se estipuló que esa prerrogativa se pudiera extender a los extrabajadores.

Destacó que por virtud de lo ordenado en el Decreto 813 de 1994, el ISS debía asumir el reconocimiento de la pensión de vejez de todos aquellos servidores públicos que se trasladaron de manera voluntaria a dicha entidad, pero no la UGPP, lo cual también contribuía para desestimar las súplicas de la demandante.

Formuló las excepciones de mérito de inexistencia del derecho, cobro de lo no debido, prescripción y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 4 de abril de 2018, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Barranquilla, resolvió:

> **PRIMERO:** Declarar probadas las excepciones de inexistencia del derecho y cobro de lo no debido propuestas por la parte demandada.
>
> **SEGUNDO:** Absolver a la entidad UGPP de todas y cada una de las pretensiones del libelo que en su contra formuló la demandante de conformidad con lo motivado.
>
> **TERCERO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte vencida, para tal efecto se señala como agencias en derecho la suma equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente.
>
> **CUARTO:** Consúltese la presente providencia con el superior en caso de no ser apelada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que interpuso la promotora del proceso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, a través de la sentencia del 20 de agosto de 2020, decidió:

> **PRIMERO:** REVOCAR la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Barranquilla en el proceso adelantado por SONIA ABIGAIL OLACIREGUI DE DE LA ROSA contra la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL –UGPP, como sucesora procesal de CORELCA S.A. E.S.P. en liquidación por las razones dadas en la parte considerativa de esta sentencia y, en su lugar:
>
> **DECLARAR** no probadas las excepciones de inexistencia del derecho y cobro de lo no debido propuestas por la demandada.
>
> **DECLARAR** parcialmente probada la excepción de prescripción.
>
> **CONDENAR** A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL UGPP a reconocer y pagar a la señora SONIA ABIGAIL OLACIREGUI DE DE LA ROSA pensión de jubilación convencional en cuantía inicial de $1.500.670,58 a partir del 6 de julio de 2001.
>
> **CONDENAR** a la demandada a pagar la diferencia pensional entre la pensión de jubilación convencional y la que reconoció el ISS, en la suma inicial de $681.596,56.
>
> **CONDENAR** a la demandada a reconocer y pagar retroactivo de las diferencias pensionales causadas entre el 4 de agosto de 2013 y el 31 de julio de 2020, en la suma de $139.456.993,50 sin defecto de las que se sigan causando.
>
> **SEGUNDO:** COSTAS. Se revocan las costas impuestas a la demandante en primera instancia y en su lugar se imponen a la demandada. Sin costas en esta instancia.

Para adoptar tal decisión, el juez plural estimó que el problema jurídico consistía en determinar, si para acceder a la pensión de jubilación convencional se requería cumplir los

requisitos de tiempo de servicios y edad en vigencia del contrato de trabajo.

Puso de presente que no eran objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos: *i)* que la demandante prestó sus servicios personales a Corelca S.A. ESP, entre el 16 de enero de 1973 y el 1 de septiembre de 1999, es decir, por espacio de 26 años; *ii)* que cumplía la exigencia de tiempo de servicios previsto en la norma convencional para acceder a la pensión de jubilación; y *iii)* que la actora arribó a la edad de 55 años el 6 de julio de 2001, cuando ya había finalizado el vínculo laboral.

Transcribió el artículo 16 de la convención colectiva de trabajo, fuente de las pretensiones de la accionante, e hizo referencia a la rectificación de la Sala de Casación Laboral sobre el entendimiento de dicha estipulación, sin indicar radicado o fecha de la providencia. Del mismo modo, advirtió que la Corte Constitucional se pronunció sobre una temática similar en la sentencia CC SU-267-2019.

Puntualizó que si bien el texto convencional no consagró una remisión expresa para que ese beneficio pensional se extendiera a los extrabajadores de la entidad, era posible hacer una «*interpretación favorable*» a la convocante a juicio, en tanto la norma contemplaba que Corelca S.A. ESP jubilaría a los trabajadores conforme a la ley, con 20 años de servicios y 55 de edad, lo que permitía entender que el reconocimiento no estaba supeditado a la vigencia del contrato de trabajo. En tal sentido anotó que:

> […] al momento en que la demandante fue despedida de Corelca (01 de septiembre de 1999) se encontraba a 2 años de completar los 55 años exigidos por la norma convencional para acceder a la pensión de jubilación, los cuales cumplió el 06 de julio de 2001, esto es, con anterioridad al 31 de julio de 2010, fecha a partir de la cual expiraron todos los regímenes pensionales especiales, de conformidad con el Acto Legislativo 01 de 2005.
>
> También ha de tenerse en cuenta que a la demandante le fue reconocida pensión de jubilación por el extinto ISS, por lo que en el planteamiento de la demanda en cuanto a lo pretendido es el reconocimiento de la pensión de jubilación, equivalente al 75% del salario promedio de lo devengado en el último año de servicios, teniendo en cuenta todos los factores salariales convencionales, debiendo pagarse la diferencia pensional entre la pensión convencional y la que le reconoció el ISS.
>
> Para la Sala están dados los presupuestos necesarios para que sea procedente acceder a la pretensión de reconocimiento de pensión de jubilación convencional, como ya se explicó acudiendo a los principios constitucionales a los cuales se hizo referencia en la citada sentencia de unificación, por lo que se revocará la sentencia apelada y, en su lugar, se accederá al reconocimiento pretendido.

Manifestó que las partes pactaron como factores salariales de liquidación los viáticos, horas extras, recargos, subsidios de transporte y alimentación, primas de servicio, navidad, de vacaciones y de antigüedad. Explicó que el último año de servicios de la demandante estuvo comprendido entre el 2 de septiembre de 1998 y el 1 de septiembre de 1999, que conforme a la certificación expedida por la accionada tenía un salario promedio de $1.619.644, que indexado ascendía a $1.923.936,64 y que al aplicarle una tasa de reemplazo del 75%, arrojaba una mesada de $1.442.952. Indicó que, en todo caso, por cada año de servicios se sumaría 0,5% en el porcentaje y como la actora laboró 26 años, la mesada finalmente le quedaba en $1.500.670,58.

Aseveró que el ISS concedió una «*pensión de jubilación a la demandante*» en cuantía inicial de $819.074, a partir de 6 de julio de 2001, lo que arrojaba una diferencia pensional de $681.596, entre la prestación que tenía que pagar Corelca S.A. ESP y la de vejez, suma que debía asumir la UGPP quien sustituyó a la extinta empleadora.

Esgrimió que prosperaba parcialmente la excepción de prescripción, por cuanto el derecho a la pensión convencional se causó el 6 de julio de 2001, la accionante presentó la reclamación el 4 de agosto de 2016 y la demanda inaugural se instauró el 27 de julio de 2017, por lo que las mesadas causadas antes del 4 de agosto de 2013 se encontraban afectadas por el fenómeno prescriptivo, de modo que liquidado el retroactivo desde esta fecha hasta julio de 2020, ascendía a la cantidad de $139.459.993,50.

Finalmente, sostuvo que las restantes pretensiones como el auxilio de cirugía y servicios médicos no prosperaban, dado que no contaban con soporte probatorio alguno y, si en gracia de discusión fueran procedentes, estarían afectados por la prescripción.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la UGPP, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

De forma principal, la entidad recurrente pretende que esta corporación case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, confirme en su integridad la decisión absolutoria del *a quo*.

Subsidiariamente busca que, se case parcialmente el fallo gravado, en el numeral primero, párrafos 3, 4 y 5, específicamente en lo que tiene que ver con el ingreso base de liquidación y los valores con los que se integró el salario promedio del último año de servicios para liquidar la pensión a favor de la actora, para que, en sede de instancia, proceda a calcular la prestación con el promedio de los salarios devengados mes a mes en la última anualidad, es decir, con el promedio de la asignación básica.

Con tal propósito formula dos cargos, uno relacionado con el alcance principal de la impugnación y el otro con el subsidiario; ataques que fueron replicados por la demandante. La Sala iniciará con el estudio del primero, en caso de que no prospere, analizará el segundo.

VI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia impugnada de violar indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 467, 468, 470 y 478 del CST, 27 y 28 del CC, en concordancia con los artículos 164, 165, 167 y 176 del CGP, lo que condujo a la vulneración de los artículos 25, 53, 48, 228 y 230 de la CP.

Atribuye al fallador de segundo grado la comisión de los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula 16 de la Convención Colectiva de Trabajo, vigente para el año de 1999, suscrita entre la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica, Corelca y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, Sintraelecol, prevé una pensión de jubilación para **los trabajadores** que cumplan de manera concomitante 20 años de servicios y 55 de edad, en vigencia del vínculo laboral.

2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la cláusula 16 de la convención colectiva de trabajo vigente para el año 1999, suscrita entre la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica Corelca y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia Sintraelecol, prevé una pensión de jubilación para los trabajadores que cumplan 20 años de servicios y 50 años de edad, que podía ser extendido a extrabajadores que cumplieran la edad fuera de su vínculo contractual con Corelca.

3. No dar por demostrado, estándolo, que los requisitos de causación de la pensión de jubilación establecida en la cláusula 16 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año de 1999, suscrita entre la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica Corelca y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad eran demostrar 20 años de servicios continuos o discontinuos con Corelca y 55 años de edad, requisitos concomitantes para acceder a dicha prestación en vigencia del vínculo laboral.

4. Dar por demostrado, sin estarlo, que en virtud del principio constitucional de favorabilidad se podía extender la pensión convencional de jubilación establecida en la cláusula 16 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 1999, suscrita por la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica, Corelca y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, Sintraelecol, a extrabajadores que cumplieran la edad fuera de su vínculo contractual con Corelca.

5. No dar por demostrado, estándolo, que a la señora SONIA ABIGAIL OLACIREGUI DE DE LA ROSA no le asiste el derecho al reconocimiento de una pensión de jubilación convencional pagadera por parte de la extinta CORELCA hoy UGPP conforme a la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año de 1999, suscrita entre la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica, Corelca y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, Sintraelecol, por no haber

acreditado que cumplió los 55 años como un requisito para acceder a la pensión de jubilación convencional en vigencia del vínculo laboral con Corelca.

6. Dar por demostrado, no estándolo, que a la señora SONIA ABIGAIL OLACIREGUI DE DE LA ROSA le asiste el reconocimiento al derecho y pago de una pensión de jubilación convencional por parte de la extinta Corelca, hoy a cargo de la UGPP, conforme con las previsiones de la cláusula 16 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 1999, suscrita entre la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica Corelca y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, Sintraelecol, a partir del momento en que cumplió 55 años de edad, pese a que no acreditó haber cumplido la edad en vigencia del vínculo contractual con Corelca.

Enuncia como prueba erróneamente apreciada la Convención Colectiva de Trabajo de 1999 y, como pieza procesal dejada de valorar, el escrito de la demanda inaugural.

En la demostración del cargo, sostiene que, tal como se expuso desde la *«iniciación del proceso»,* los requisitos de edad y tiempo de servicios debían cumplirse en vigencia del contrato laboral, pues del sentido literal de la cláusula convencional se desprende que la prestación va dirigida a los trabajadores y no a los exempleados.

Manifiesta que para determinar si a la demandante le asiste derecho a la pensión de jubilación es necesario remitirse a la convención vigente para el momento del retiro, esto es, la de 1999, cuyo artículo 16 contempla tal beneficio con dos requisitos de causación, esto es, la edad y el tiempo de servicios, los cuales deben satisfacerse en vigencia de la relación de trabajo.

Indica que el Tribunal desconoció el consentimiento de las partes, haciéndole decir a la estipulación convencional algo que no está previsto en ella, pues su tenor literal no permite que se acceda a la pensión con la edad cumplida luego de terminado el vínculo laboral. Precisa que, si las partes hubiesen querido someter la prestación extralegal a un solo requisito, así lo hubiesen especificado expresamente.

Arguye que la pensión se causa con el tiempo de servicios y la edad, acaecidos en vigencia del contrato de trabajo, pues la norma se refirió a *«trabajadores oficiales»* y que la actora cumplió la edad luego de terminado el nexo, esto es, el 6 de julio de 2001, siendo que el beneficio convencional no se le puede aplicar a terceros, por no ser esa la voluntad de las partes.

Alude que tampoco se puede desconocer que el artículo 467 del CST dispone que las convenciones colectivas solamente rigen los contratos laborales durante su vigencia, disposición que fue objeto de revisión por la Corte Constitucional, encontrándola ajustada a la Carta Política de 1991. Se remite a la sentencia CSJ SL2356-2020 de una de las Salas de Descongestión de esta corporación, para decir que los beneficios convencionales son derechos adquiridos, pero si el trabajador reúne las exigencias tanto de tiempo de servicios como de edad en vigor del vínculo contractual.

Advierte que, desde la demanda primigenia se expresa que efectivamente la demandante cumplió con la edad exigida en el artículo décimo sexto de la CCT, con

posterioridad a su retiro de Corelca S.A. ESP el 6 de julio de 2001, fecha para la cual ya no estaba vinculada con la empresa, siendo improcedente el reconocimiento de la pensión convencional.

Expone que desacertadamente el Tribunal consideró que podía extender los beneficios pensionales de la mencionada convención, a extrabajadores que no contaran con el cumplimento de la edad en vigencia del nexo laboral, en virtud del principio constitucional de favorabilidad, conclusión que resultaba errónea, tras insistir que fue voluntad de las partes (empleador-sindicato) que la pensión establecida en el artículo 16 de la CCT tenía como destino única y exclusivamente a aquellos trabajadores oficiales de Corelca S.A. ESP, de manera que tanto el requisito de la edad como el tiempo de servicios debían satisfacerse mientras el contrato estuviera desarrollándose.

Expresa que son evidentes los errores de hecho que se le endilgan al juez plural, pues de haber apreciado correctamente la prueba aludida en el cargo y valorado la pieza procesal denunciada, habría concluido que a la promotora del litigio no le asiste el derecho al reconocimiento de una pensión de jubilación convencional pagadera por la UGPP, pues cuando cumplió los 55 años de edad, requisito de causación para acceder a dicha prestación, ya no era trabajadora oficial de Corelca S.A. ESP, de manera que no podía ser beneficiaria de esa prerrogativa.

Por lo expuesto, asevera que el cargo debe prosperar conforme al alcance principal de la impugnación.

VII. RÉPLICA

La parte actora pone de presente que se ratifica en los hechos y fundamentos de derecho de la demanda inicial y alega que la sentencia de segundo grado se halla ajustada a derecho, pues tuvo en cuenta la calidad de trabajadora oficial de la promotora del litigio, el tiempo de servicios y los derechos adquiridos, así como el principio de favorabilidad a la hora de interpretar las normas convencionales, pues resulta apenas elemental y lógico que no se pierda la pensión convencional por el hecho de haberse desvinculado la trabajadora de la empresa, tal como acertadamente lo consideró el *ad quem.*

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal luego de transcribir la norma convencional, fuente de las pretensiones de la demandante, consideró que si bien allí expresamente no se consagró la aplicación de la pensión de jubilación a extrabajadores de la entidad, lo cierto es que podía acudirse a una «*interpretación favorable*» a la accionante, conforme a principios constitucionales, para entender que el reconocimiento de ese beneficio no estaba supeditado a la vigencia del contrato de trabajo, dado que Corelca S.A. ESP jubilaría a los trabajadores conforme a la ley, esto es, con 20 años de servicios y 55 de edad.

La censura radica su inconformidad en que el juez plural de manera equivocada concluyó que: *i)* la cláusula 16 de la convención colectiva de trabajo vigente para el año 1999, suscrita entre Corelca S.A. ESP y Sintraelecol, prevé una pensión de jubilación para los trabajadores que cumplan 20 años de servicios y 50 de edad, estipulación que podía ser extendida a extrabajadores que cumplieran la edad por fuera de su vínculo contractual en virtud del principio constitucional de favorabilidad; y *ii)* a la actora le asiste el derecho al otorgamiento y pago de la prestación de jubilación convencional por parte de la UGPP, a partir del momento en que cumplió 55 años de edad, que aconteció luego de su retiro laboral.

En otras palabras, lo que alega la parte recurrente, consiste en que no se debió reconocer la pensión de origen extralegal de conformidad con la cláusula decimosexta de la CCT, por cuanto la accionante no reunió los requisitos allí previstos en vigencia de la relación de trabajo.

Así las cosas, le corresponde a la Sala dilucidar si el fallador de segundo grado incurrió en un desatino fáctico al derivar de la cláusula 16 de la CCT, que, para efectos de obtener el otorgamiento de la pensión de jubilación convencional deprecada, la actora podía cumplir los 55 años de edad con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, por ser un requisito de exigibilidad y no de causación.

Previo a resolver el fondo del asunto y analizar los medios de convicción denunciados, es necesario recordar que el artículo 55 de la Constitución Política, garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, el que es consustancial con el de asociación sindical, y con su ejercicio se potencializa y vivifica la actividad del sindicato, en cuanto le permite cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses comunes de sus afiliados. Se busca cumplir así, la finalidad de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores.

Por su parte el artículo 467 del CST define la convención colectiva de trabajo así:

> **ARTÍCULO 467. DEFINICIÓN.** Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones {de empleadores}, 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.
>
> (Subrayado fuera del texto).

De lo precedente se puede extraer, que las convenciones colectivas de trabajo son acuerdos de voluntades celebrados entre un sujeto sindical y un empleador para regular las condiciones laborales que gobernaran los contratos individuales de trabajo durante su vigencia. Es por ello que, en principio, las estipulaciones que pacten las partes en virtud de la negociación colectiva deben entenderse que tienen vocación de ser aplicadas a situaciones existentes en

el lapso que conserven su vigor, pues una vez termine el acuerdo colectivo, cesan las obligaciones recíprocas.

Entonces, la convención colectiva solo produce efectos jurídicos entre las partes mientras la relación laboral se encuentre vigente; sin embargo, pueden extenderse más allá de esa temporalidad, siempre que las partes dentro de su libertad y autonomía de contratación así lo determinen expresamente.

Esta corporación se ha pronunciado al respecto, en la sentencia CSJ SL, 23 en. 2008, rad. 32009, reiterada en las decisiones SL8655-2015 y SL609-2017, en la que se explicó:

> 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.

De ahí que, si las partes no establecieron expresamente que la prestación pensional de origen convencional podía causarse con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, la única lectura posible de la cláusula, tal como lo regula 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 vigente el vínculo laboral.

Descendiendo al caso particular, cabe anotar que, pese a la vía escogida, no existe discusión frente a los siguientes hechos que se establecieron en la sentencia de segunda instancia: *i)* que la accionante prestó sus servicios personales para Corelca S.A. ESP, entre el 16 de enero de 1973 y el 1 de septiembre de 1999, es decir, por espacio de 26 años; *ii)* que esta cumplía la exigencia de tiempo de labores previsto en la norma convencional para acceder a la pensión de jubilación; y *iii)* que la demandante arribó a la edad de 55 años el 6 de julio de 2001, cuando ya había finalizado el vínculo.

Precisado lo anterior, procede la Sala a analizar la pieza procesal y la prueba denunciadas por la censura.

1.- Demanda inaugural.

Es del caso recordar que la Corte en lo concerniente a la demanda inicial, tiene establecido que puede estructurar un yerro fáctico, si de ella se deriva una confesión de algún hecho en los términos del artículo 191 del CGP o porque se tergiverse su contenido (CSJ SL376-2024).

Para el caso concreto, la censura reprocha que el Tribunal no apreció el escrito inaugural, pues allí la actora consignó que el 6 de julio de 2001 cumplió la edad exigida en el artículo décimo sexto de la convención colectiva de trabajo, fecha para la cual ya no estaba vinculada a Corelca S.A. ESP, resultando improcedente el reconocimiento de la pensión convencional reclamada.

Examinada esta pieza procesal se advierte que si bien la accionante, en los numerales 6 y 13 del acápite de los *«HECHOS»,* afirmó que cumplió 55 años de edad el 6 de julio de 2001, ello no conlleva de manera implícita confesión alguna, ni una falta de apreciación de la demanda inicial por parte del *ad quem*, pues, contrario a ello, lo que se evidencia es que fue correcta la inferencia que el juez plural hizo al considerar que la promotora del proceso cumplió *«la edad de 55 años el 6 de julio del año 2001,* [cuando] *su relación con el ente empleador había terminado»,* hecho que estaba por fuera de debate.

Por tanto, la colegiatura no pudo incurrir en yerro evidente, ya que no desconoció esa circunstancia, sino que consideró que, al darle un entendimiento favorable a la cláusula convencional, se podía comprender que no necesariamente se debían cumplir los requisitos exigidos estando en vigor la relación laboral, en la medida que la edad era un presupuesto de exigibilidad o disfrute de la pensión convencional y no de causación.

2-. Convención colectiva de trabajo.

El artículo 16 de la CCT contenido en la recopilación de convenciones colectivas de trabajo vigentes entre 1987-2001, dispuso lo siguiente:

> A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CORELCA jubilará a sus Trabajadores oficiales de acuerdo a la Ley, es decir, veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos y cincuenta y cinco (55) años de edad.

> Excepción:
>
> Los trabajadores oficiales de CORELCA que desempeñen las siguientes labores: linieros, soldadores, calderistas y los que manejen o trasieguen ácidos, se jubilarán con veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio de CORELCA y 50 de edad.
>
> A partir de la vigencia cuando un trabajador oficial se jubile con más de veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio de CORELCA, la pensión de jubilación se le reconocerá según lo previsto en la ley incrementándola en un 0.5% por cada año adicional de la siguiente forma:
>
> | TIEMPO DE SERVICIO | PENSIÓN DE JUBILACIÓN |
> |---|---|
> | 21 años | 75.5% |
> | 22 años | 76.0% |
> | 23 años | 76.5% |
>
> Y así sucesivamente.
>
> (Subraya la Sala).

Así las cosas, de la lectura de dicha cláusula, la Sala observa que la convención colectiva, para efectos de acceder al derecho pensional, consagró que los *«Trabajadores oficiales»* debían reunir como requisitos 55 años de edad y 20 años de servicios, los cuales debían concurrir antes de la finalización del contrato de trabajo, para que se trate de un derecho adquirido, sin que además sea dable considerar que la edad fuera un requisito de exigibilidad o disfrute del derecho, porque así no se consagró expresamente en el acuerdo convencional.

La Sala de Casación Laboral frente a la valoración de la mencionada cláusula convencional ya tuvo la oportunidad de pronunciarse, en casos de contornos similares (CSJ SL11917-2017, SL3137-2018 y SL1721-2021), en los que se ha concluido que los requisitos pactados en dicha

estipulación convencional, para poder acceder a la pensión de jubilación extralegal deben acreditarse en vigencia de la relación laboral, por cuanto no fue acordada de manera expresa la posibilidad de que la causación de la prestación pueda alcanzarse con posterioridad a la terminación de dicho vínculo, siendo esta la única interpretación posible.

En efecto, en la sentencia CSJ SL1721-2021, esta corporación adoctrinó:

> […] contrario a lo alegado por la censura, el Tribunal nunca sostuvo en la decisión que la convención colectiva de trabajo era una mera prueba que admitía diversas interpretaciones posibles. Por el contrario, al remitirse a la rectificación jurisprudencial de esta Corporación, el ad quem concluyó que la norma convencional de la pensión de jubilación solo podía dar un entendimiento posible, en el sentido de que la edad debía cumplirse en vigencia de la relación laboral y no después, lo que conducía al fracaso de la pretensión del actor.
>
> De esta manera, a juicio de la Corte, el Tribunal no desconoció el valor normativo del acuerdo convencional, pues en su carácter de norma, fue que procedió a interpretarla para fijarle una única comprensión, lo cual, contrario a lo alegado por la censura, se encuentra en consonancia con la actual jurisprudencia de la Sala que predica la naturaleza de fuente formal y autónoma de las convenciones colectivas de trabajo y que, por ende, pueden ser objeto de las diversas reglas de hermenéutica jurídica, incluso de postulados constitucionales como el de favorabilidad.
>
> Ahora bien, justamente el ejercicio de interpretación efectuado por el Tribunal respecto de la norma convencional fuente del derecho pensional no luce desacertado, pues es del siguiente tenor:
>
> > A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CORELCA jubilará a sus Trabajadores oficiales de acuerdo a la Ley, es decir, veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos y cincuenta y cinco (55) años de edad.
> >
> > Excepción:

> Los trabajadores oficiales de CORELCA que desempeñen las siguientes labores: linieros, soldadores, calderistas y los que manejen o trasieguen ácidos, se jubilarán con veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio de CORELCA y 50 de edad.
>
> A partir de la vigencia cuando un trabajador oficial se jubile con más de veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio de CORELCA, la pensión de jubilación se le reconocerá según lo previsto en la ley incrementándola en un 0.5% por cada año adicional de la siguiente forma:
>
> | TIEMPO DE SERVICIO | PENSIÓN DE JUBILACIÓN |
> |---|---|
> | 21 años | 75.5% |
> | 22 años | 76.0% |
> | 23 "" | 76.5% |
>
> Y así sucesivamente.

Una lectura integral y objetiva de los elementos de la anterior cláusula permite entender que las partes de la negociación colectiva estructuraron el derecho pensional en beneficio de los trabajadores activos de la empresa que cumplieran las exigencias de tiempo de servicios y edad. Ello en razón a que en la norma se hizo referencia a que Corelca otorgaría la pensión a sus **trabajadores oficiales,** de donde debe entenderse que son aquellos que se encuentran con vínculo laboral vigente, pues de haber querido extender el beneficio a extrabajadores las partes lo hubiesen dispuesto así de manera expresa, en desarrollo del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone que las convenciones colectivas del trabajo fijan las condiciones que rigen los contratos de trabajo durante su vigencia.

De igual forma, la norma convencional consagró por la misma línea un beneficio mayor con 20 años de servicios y 50 de edad para los **"trabajadores de la empresa que desempeñen"** unas labores especiales, de donde se infiere inequívocamente que quienes no se encuentren en la condición de trabajadores activos, ni se encuentren desempeñando las funciones indicadas no tienen derecho al beneficio excepcional. Ello ratifica que las partes quisieron regular en la norma un sistema de beneficios pensionales atado a la vigencia del vínculo de trabajo.

Ahora, no cabe duda de que las partes en el proceso de negociación colectiva tuvieron a la ley como una pauta importante para la consagración del derecho, pues determinaron que el empleador concedería la pensión a sus trabajadores oficiales "de acuerdo a la ley". Esto implica, entonces, necesariamente, que el juez debe examinar la forma en que se concede la pensión según la normatividad legal vigente para la

época de la convención colectiva de 1998-1999, fuente del derecho reclamado, esto es, la Ley 100 de 1993, a la luz de la cual dicho beneficio se causa con el cumplimiento de dos exigencias, a saber, edad y tiempo de servicios. Ello en razón a que la contingencia que se busca proteger es la vejez y a que la prestación debe estar fundamentada en el trabajo efectivo de quien la demanda, tal como lo ha venido destacando la jurisprudencia de esta Sala de la Corte.

De esta manera, si el referente legal aquí era la Ley 100 de 1993, no es dable predicar que las partes dispusieron que la pensión se causara solamente con el tiempo de servicios sin referencia alguna a la edad, por lo que se trata de dos requisitos de causación, que deben estar acreditados de manera suficiente en vigencia del contrato de trabajo.

Este sentido de la norma convencional es el que ha predicado esta Sala de la Corte en la sentencia CSJ SL11917-2017, fundamento de la providencia hoy recurrida, reiterada posteriormente en CSJ SL3137-2018, en la que se analizó la misma disposición para concluir:

> Es menester señalar que pese a las consideraciones que se realizaron sobre la interpretación de la norma convencional en comento, donde se encontrara razonable la determinación del tribunal que concluye en reconocer el derecho pensional; debe decirse que una lectura atenta a la citada cláusula permite llegar a la conclusión de que sus previsiones están dirigidas solamente a aquellos trabajadores activos al momento de cumplir los dos requisitos. [...]
>
> Conforme al texto reproducido, se puede observar como la cláusula convencional establece, puntualmente, como beneficiarios generales de aplicación a «sus Trabajadores» sin realizar distinción alguna; entre tanto, como regla excepcional dirige un beneficio mayor hacia «Los trabajadores de la Empresa que desempeñen» unas labores especiales, lo cual inequívocamente da lugar a entender, que quienes no se encuentren en la condición de trabajadores activos, ni mucho menos se encuentren desempeñando las labores indicadas en la excepción, pese a haber prestado sus servicios por más de 20 años, puedan acceder al derecho pensional aquí contemplado luego de haber mediado una terminación o ruptura de la relación laboral. Resulta claro entonces que el texto convencional no incorporó las expresiones «Extrabajadores» o trabajadores que hubiesen desempeñado» lo cual hubiera permitido realizar otro tipo de inferencia.
>
> Si bien esta Sala había interpretado que la disposición convencional en estudio era razonable en los términos de la sentencia arriba citada SL1158-2016, radicado 43608, se habrá de rectificar dicho criterio para aceptar que el único

> entendimiento que admite la cláusula extralegal aludida es el de que la pensión de jubilación allí prevista se causa o se adquiere con el requisito de la densidad de años de prestación de los servicios y el cumplimiento de la edad por parte del trabajador que permanece vinculado al servicio del empleador.

(Subrayas fuera del texto).

Ahora, en lo concerniente a la interpretación o entendimiento de normas convencionales y la aplicación del principio de favorabilidad, la Corte en sentencia CSJ SL676-2024, que rememoró la decisión SL3139-2023, puntualizó:

> Las convenciones colectivas de trabajo son verdaderas fuentes formales del derecho, de modo que los jueces tienen el deber de interpretar sus enunciados normativos conforme a los principios de la hermenéutica jurídica laboral, entre los que se encuentra el de favorabilidad que está consagrado en la Constitución Política (artículo 53) y la ley sustantiva laboral (artículo 21 Código Sustantivo del Trabajo).
>
> Dicho mandato postula que en caso de que la fuente normativa –legal o extralegal- admita dos o más interpretaciones jurídicamente sólidas y razonables, los jueces están obligados a inclinarse por la que sea más conveniente para el trabajador.
>
> Asimismo, es importante destacar que las interpretaciones convencionales de índole pensional deben abordarse conforme a la finalidad que persiguen las partes, tal como lo adoctrinó la Sala en la sentencia CSJ SL16811- 2017, que dispuso que los textos normativos, entre ellos los 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».

Bajo el anterior derrotero jurisprudencial, la Sala encuentra que el Tribunal erró al interpretar el texto convencional aduciendo el principio de favorabilidad preceptuado en los artículo 53 de la Constitución Política y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, pues a pesar de que en principio hizo un análisis correcto de la CCT, en tanto adujo que «*sin duda alguna que no hay una remisión expresa que*

haga extensivo dicho beneficio a ex trabajadores», finalmente en aplicación del mencionado principio concluyó equivocadamente que no estaba supeditado el reconocimiento pensional a la vigencia del vínculo laboral, es decir, que se podían reunir los requisitos de tiempo de servicios y edad con posterioridad al retiro de la actora.

En efecto, como se dejó consignado en precedencia, la estipulación convencional de la cual se deriva el derecho pretendido, no admite más de un entendimiento posible, pues, por el contrario, su texto es claro e inequívoco al indicar que para obtener el beneficio pensional los «*trabajadores oficiales*» de la demandada deben cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicios en vigor del contrato de trabajo.

Conforme a lo expuesto, la Corte encuentra que el Tribunal sí cometió los errores fácticos endilgados, dado que la demandante solo contaba con el tiempo de servicios para el momento de la terminación del contrato (1 de septiembre de 1999), al haber acreditado 26 años, 7 meses y 16 días, más no la exigencia de la edad, puesto que arribó a los 55 años el 6 de julio de 2001, es decir, casi dos años después de su desvinculación laboral, sin que, además, se pudiera acudir al principio de favorabilidad, para la interpretación de la cláusula convencional, dado que de su contenido no es factible admitir dos o más entendimientos posibles.

Por lo visto, el cargo sale triunfante.

En este orden y como consecuencia de la prosperidad del primero de los ataques, referente a que no le asiste derecho a la accionante a la prestación pensional de origen convencional deprecada, la Sala se releva del estudio del segundo cargo, toda vez que estaba dirigido a determinar los factores salariales a tener en cuenta para su reconocimiento, conforme se pide en el alcance subsidiario de la impugnación.

Dado el éxito de la primera acusación, la Corte atenderá el alcance principal de la impugnación y en consecuencia se casará la sentencia de segundo grado.

Sin costas en el recurso extraordinario.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Barranquilla, estimó que, si bien la demandante cumplía con el requisito del tiempo de 20 años de servicios, no contaba con los 55 años de edad para acceder a la pensión de jubilación, de conformidad con lo previsto en el artículo 16 de la convención colectiva de trabajo, pues la satisfizo el 6 de julio de 2001 cuando ya no ostentaba la calidad de trabajadora oficial, ya que se retiró de Corelca S.A. ESP el 1 de septiembre de 1999.

Puntualizó que en virtud del artículo 467 del CST, las convenciones colectivas de trabajo tienen como fin, fijar las condiciones que rigen el contrato laboral de las partes durante su vigencia, de manera que lo pactado por estas debe

ser aplicado mientras se encuentren en vigor; en ese sentido, cuando un nexo contractual fenece, las obligaciones convencionales que se acordaron corren igual suerte.

Por último, señaló que en el acuerdo extralegal no se autorizó que los beneficios convencionales podían ser extendidos a extrabajadores que cumplieran la edad fuera de su vínculo con Corelca S.A. ESP, y por esto debía negarse las pretensiones incoadas con la presente acción judicial.

El apoderado de la actora no compartió tal determinación, soportando su inconformidad en que existen múltiples pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, en los cuales, para casos análogos, ha explicado que la edad no puede ser tomada como un requisito de causación, sino de simple exigibilidad o disfrute; además, apoyó su alegación en que se le debía dar una interpretación favorable a la cláusula 16 convencional respecto de la trabajadora reclamante.

En este orden, para desatar el recurso de apelación interpuesto por la demandante, resultan suficientes las razones que dieron lugar a casar la sentencia impugnada, es así que no es procedente el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación convencional con fundamento en el artículo 16 de la convención colectiva de trabajo vigente para el año 1999, como quiera que para su causación se requería que la accionante hubiese cumplido los requisitos allí previstos, a saber, 20 años de servicio y 55 de edad, en vigencia del contrato de trabajo, siendo la línea de

pensamiento pacífica de esta corporación en los casos de la empresa Corelca S.A. ESP.

Adicionalmente, cabe reiterar que, no es dable acudir en el presente asunto al principio de favorabilidad, puesto que del contenido del texto convencional objeto de análisis, no es factible admitir dos o más interpretaciones posibles, solo una, consistente en que la edad de 50 años debe cumplirse en vigencia de la relación subordinada, no con posterioridad, por ser un requisito de causación del derecho.

En consecuencia, se confirmará la sentencia absolutoria de primer grado.

Sin costas en la alzada por no haberse generado; las de primera instancia a cargo de la parte vencida, que lo es la demandante, en los términos fijados por el *a quo*.

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 20 de agosto de 2020, en el proceso ordinario laboral promovido por **SONIA ABIGAÍL OLACIREGUI DE DE LA ROSA** contra la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP**, en calidad de sucesora de la

CORPORACIÓN ELÉCTRICA DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A. ESP -CORELCA S.A. ESP.

En sede de instancia, **RESUELVE**:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia absolutoria dictada el 4 de abril de 2018 por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Barranquilla.

COSTAS: Como se indica en la parte motiva.

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

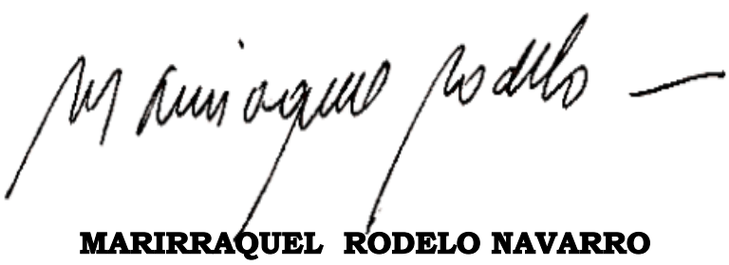
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: 6ED2B73B61689D3C6564A6EFA53AC5B9DB1C6EE7FEE4A9DE5B05ADCADD0029D5
Documento generado en 2025-04-04