



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**

**Magistrado ponente**

**SL131-2022**

**Radicación n.º 87303**

**Acta 02**

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de enero de dos mil veintidós (2022).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por **NAZLY MARÍA SOCARRÁS TIRADO**, contra la sentencia proferida el 14 de junio de 2019 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso ordinario laboral que la recurrente promovió contra la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – ELECTRICARIBE S.A. E.S.P.**

## **I. ANTECEDENTES**

La hoy recurrente demandó a Electricaribe SA ESP, con el propósito de que fuera condenada a reconocerle y pagarle la pensión de jubilación convencional plena «*no compartible con la pensión de vejez a cargo de Colpensiones*», de manera retroactiva, a partir del 13 de mayo de 2011, por haber

cumplido los requisitos de tiempo y edad previstos en el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo 1989-1990, suscrita entre la Electrificadora del Cesar S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia – Sintraelec, junto con la asunción de los beneficios correspondientes al status de pensionada establecidos en el artículo 20 «*servicio de energía*» del convenio colectivo 1982, celebrado entre la Electrificadora del Cesar S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica – Seccional Cesar, lo *ultra* y *extra petita* y las costas del proceso.

También solicitó que se declarara, entre otras: que el derecho pensional reclamado no fue conciliado ni compensado económicamente en el acuerdo conciliatorio de fecha 31 de diciembre de 1998; que el plan de retiro voluntario propuesto por Electricaribe y aceptado por la actora es ineficaz, por ser violatorio del contrato de transferencia de activos y convenio de sustitución patronal, suscrito entre la demandada y Electrocesar; que Electricaribe se obligó a reconocer y pagar oficiosamente la pensión de jubilación deprecada desde la fecha de su exigibilidad, como parte del precio de venta de los activos que le fueron transferidos por Electrocesar y que no existe pronunciamiento judicial ejecutoriado o conciliación entre las partes que haga tránsito a cosa juzgada material sobre las pretensiones de esta demanda.

Soportó lo pretendido, básicamente, en que: *i)* nació el 13 de mayo de 1957; *ii)* laboró para la Electrificadora del

Cesar SA desde el 09 de enero de 1975 hasta el 15 de agosto de 1998 continuando con Electricaribe; *iii*) el 16 de agosto de 1998 Electricaribe sustituyó a Electrocesar; *iv*) el 24 de noviembre de 1998 Electricaribe lanzó un plan de retiro voluntario y un plan de pensión anticipada; *v*) se acogió el plan de retiro voluntario; *vi*) Electricaribe no la favoreció con el plan de pensión anticipada, mismo que exigía un mínimo de 15 años de servicios y 45 de edad; *vi*) la finalización de la relación laboral se protocolizó mediante acta de conciliación de fecha 31 de diciembre de 1998; *vii*) su retiro de la empresa sustituta ocurrió el 31 de diciembre de 1998; *viii*) su edad para la fecha del retiro era de 41 años; *ix*) el tiempo de servicio acumulado equivale a 23 años, 11 meses y 22 días y, *x*) el salario devengado en el último año de servicios fue de \$1.425.879.

La sociedad demandada se opuso a las pretensiones de la actora (f.º 324 a 349) y, en cuanto a los hechos, aceptó como ciertos la sustitución patronal y el convenio que la soporta; los extremos de la relación laboral; la Circular Informativa sobre el Plan de Retiro Voluntario y el Plan de Pensión Anticipada; el acogimiento de la demandante al Plan de Retiro Voluntario; el que el anexo de prestaciones legales y convencionales hace parte del acta de conciliación; el tiempo de servicio acumulado de 23 años, 11 meses y 22 días; el monto del salario promedio devengado el último año que fue de \$1.425.879; el valor total de la liquidación (\$147.886.265,<sup>44</sup>) del cual hace parte el del bono de retiro por compensación (\$123.750.340,<sup>30</sup>); los aportes efectuados al RPM por los riesgos de IVM durante la relación laboral y

hasta la fecha de retiro; el que la demandante se encuentra pensionada por vejez, a cargo de Colpensiones; la designación, por parte de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, del agente interventor de Electricaribe y la respuesta dada a la demandante sobre la operación de transferencia de activos entre el Consorcio de Electricidad de Caracas, Houston Industries Energy Inc., Unión Fenosa y/o Gas Natural Unión Fenosa y Electricaribe SA ESP. De los demás, dijo que no eran hechos, no le constaban o no eran ciertos.

Sostuvo que la norma convencional cobijó únicamente a los trabajadores de la empresa, es decir, a aquellos «*cuyo contrato se encontrara vigente al momento de cumplir los requisitos de tiempo de servicio y edad exigidos por la mencionada convención*». Además, señaló que el contrato de trabajo de la demandante terminó por mutuo acuerdo entre las partes mediante acuerdo conciliatorio que hizo tránsito a cosa juzgada, por lo que aquella dejó de ser trabajadora de la demandada «*y por tanto dejó (sic) de ser beneficiaria de la convención colectiva de trabajo vigente en la empresa [...]*», de manera tal que no puede acceder a ninguno de los beneficios establecidos en el convenio colectivo para sus trabajadores. Formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción, cosa juzgada, cobro de lo no debido y compensación (f.º 346 a 347).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 16 de julio de 2018, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, «*en cuanto a la solicitud de nulidad del acta de conciliación y pensión convencional, y la de cosa juzgada respecto de las demás pretensiones*» (f.º 392 a 393 vto. y archivo digital). Fijó las costas de la instancia a cargo de la demandante.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La alzada se surtió por apelación de la actora y terminó con la sentencia recurrida en casación, mediante la cual el Tribunal Superior de Barranquilla confirmó el fallo absolutorio de primer grado. Gravó con costas a la demandante (f.º 405 a 406).

Centró el problema jurídico en dilucidar: *i)* si la actora, como se afirma en la demanda y se repite en el recurso de apelación, reúne los presupuestos de estructuración de la pensión extralegal pretendida de conformidad con lo establecido en el art. 5 de la Convención Colectiva de Trabajo que regía las relaciones entre la extinta Electrocesar y sus trabajadores durante el período 1989-1990; y *ii)* si el plan de retiro voluntario ofrecido por la empresa y aceptado por la demandante es ineficaz al tener supuestamente objeto y causa ilícita.

Indicó que no era objeto de debate: *(i)* que la accionante laboró al servicio de la demandada desde el 09 de enero de

1975 hasta el 31 de diciembre de 1998 (f.º 56); y (ii) que la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 02 de mayo de 1989 entre Electrocesar y su sindicato de trabajadores, fue allegada en debida forma con la constancia de depósito oportuno ante el Ministerio del ramo (f.º 104 a 113).

Reprodujo el art. 5 del convenio colectivo, para luego sostener que del inciso primero de la norma convencional se extrae que el derecho pensional allí consagrado procede siempre y cuando se reúnan los requisitos de tiempo de servicios y edad --mientras esté en vigor el vínculo laboral--, pues es evidente que la intención de los pactantes cuando emplearon la expresión «*los trabajadores que laboren dentro de ella*» fue la de cobijar exclusivamente a los empleados activos al servicio de la demandada, ya que ningún término del citado apartado extralegal (inciso primero) permite entender que el trabajador pueda satisfacer la edad después de retirado del servicio, o que sea una mera condición para la exigibilidad del derecho, por manera que el cumplimiento de la edad de 54 años es un presupuesto necesario que concurre con la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, condición para la estructuración del derecho.

Aseguró que, si bien tales efectos podían extenderse más allá de dicha temporalidad, lo cierto es que ello solo acontecía si las partes dentro de su libertad y autonomía de contratación así lo acordaban de manera clara, expresa y manifiesta, conforme lo adoctrinado por esta Corporación en la sentencia CSJ SL262-2019.

Agregó que aun cuando los parágrafos primero y segundo de la norma extralegal estipulan condiciones de edad distintas a la general, como lo son en cualquier tiempo y 50 años, lo cierto es que a la actora no le son aplicables dichas previsiones en la medida que no acreditó haberse desempeñado en alguno de los cargos descritos en los citados parágrafos, por lo que debe atenerse al cumplimiento de la edad de 54 años prevista como regla general.

Así pues, arguyó que aunque la actora --antes del 31 de julio de 2010-- tenía cumplido el tiempo de servicios exigido en el art. 5 de la Convención Colectiva, no cumplía para la fecha de la desvinculación laboral (31 de diciembre de 1998) e incluso tampoco para el 31 de julio de 2010, el requisito de la edad de 54 años --en la medida que tal tope cronológico lo alcanzó solo hasta el 13 de mayo de 2011 (f.º 44)--, cuando ya no estaba vigente la vinculación laboral ni la aludida convención colectiva.

Finalmente, consideró que como la actora no logró satisfacer *en tiempo* los presupuestos convencionales para acceder a la pensión reclamada, corría la misma suerte la pretensión atinente a la asunción y prestación de los servicios y beneficios correspondientes al estatus de pensionada establecidos en el art. 20 de la Convención Colectiva de Trabajo 1982, «*servicio de energía*», máxime cuando de conformidad con el acta de conciliación n.º 1370 suscrito entre la actora y la demandada de fecha 31 de diciembre de 1998 (f.º 53 a 55), aquella declaró a paz y salvo a la empresa por entre otros conceptos: «*Beneficios*

*convencionales*», habiendo recibido la suma de \$147.443.949.<sup>44</sup>.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia gravada, para que, en sede de instancia, revoque la proferida por el *a quo*, «*y en su reemplazo, declare prósperas en su integridad las pretensiones de la demanda*».

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

#### **VI. CARGO ÚNICO**

Acusa la sentencia del Tribunal por *«la violación indirecta de las siguientes disposiciones sustanciales: artículos 1º, 10, 14, 18, 21, 467 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 13, 29, 48 y 53 de la Constitución Nacional y artículo 61 del CPTSS., la cual se genera al interpretar erróneamente el AD-Quem (sic) el artículo 5º de la*

*convención colectiva de trabajo 1989-1990, celebrada entre el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia Sintraelecol Subdirectiva Cesar y la demandada», a causa de los siguientes errores evidentes de hecho «en que incurrió el A-Quo (sic)»:*

1.- No dar por demostrado estándolo, que a la actora le asiste el derecho al reconocimiento de la pensión convencional de jubilación por satisfacer en su integridad los requisitos establecidos en la cláusula 5º de la Convención Colectiva de Trabajo del periodo 1989-1990.

2.- Dar por demostrado sin estarlo, que a la accionante no le asiste el derecho al reconocimiento de la pensión convencional de jubilación, por no encontrarse vinculado (sic) laboralmente a la empresa demandada en el momento en que alcanzó la edad de cincuenta y cuatro (54) años.

3.- Dar por demostrado sin estarlo, que de conformidad con el artículo 5º de la Convención Colectiva de Trabajo que regía las relaciones entre la extinta ElectroCesar S.A. ESP., y sus trabajadores, vigente durante los años 1989-1990 se extrae del Inciso 1º de la norma convencional, que el derecho pensional ahí consagrado procede siempre y cuando se reúnan los requisitos de tiempo de servicio y edad, mientras esté en vigor el vínculo laboral.

4.- No dar por demostrado, estándolo, que cláusula 5º de la Convención Colectiva de Trabajo del periodo 1989-1990 que se invoca como fuente de la pensión convencional pretendida, asigna beneficios pensionales a los trabajadores de la Electrificadora del Cesar de acuerdo a sus cargos o funciones, revelando que la empresa dispone de un organigrama de funciones para la gestión interna o de tipo administrativo, que corresponde al trabajo que encaja dentro de «atmósfera» o «límites físicos» de sus instalaciones, y otro, para la gestión externa u operativa que corresponde a funciones de campo de acuerdo a los perfiles y tareas técnicas de una Electrificadora.

5.- Dar por demostrado sin estarlo, que es evidente que la intención de los pactantes cuando emplearon la expresión «**los trabajadores que laboren dentro de ella**»<sup>3</sup>, se refieren exclusivamente a los trabajadores activos al servicio de la entidad demandada, y no a sus extrabajadores.

6.- No dar por demostrado, estándolo, que la recurrente en su condición de JEFE del Departamento Tesorería ocupaba un cargo adscrito a la gestión interna o de tipo administrativo, dentro de

«atmósfera» o «límites físicos» de las instalaciones de ElectroCesar, y hacia parte de **los trabajadores que laboraron dentro de ella.**

7.- Dar por demostrado sin estarlo, que en ningún término del artículo 5º de la Convención Colectiva de Trabajo citado, permite entender que el trabajador pueda satisfacer la edad después de retirado del servicio o que sea una mera condición para la exigibilidad del derecho.

8.- Dar por demostrado sin estarlo, que el cumplimiento de la edad de 54 años es un presupuesto necesario que concurre con la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, condición para la estructuración del derecho.

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

10.- Dar por demostrado sin estarlo, que, si bien por vía jurisprudencial se ha enseñado que tales efectos pueden extenderse más allá de dicha temporalidad, sólo ocurre si las partes dentro de su libertad y autonomía de contratación así lo determinen de manera expresa, clara y manifiesta, que no es en caso en relación con el inciso 1º del artículo 5º de la Convención Colectiva.

11.- Dar por demostrado sin estarlo, que con la entrada en vigencia del Acto Legislativo número 01 del 2005 de conformidad con el párrafo transitorio 3º de la citada enmienda constitucional la mentada convención colectiva de trabajo que venía surtiendo efecto desde antes de la entrada en vigencia extendió su vigencia hasta el 31 de junio de 2010, fecha límite para la que la accionante debía cumplir con los presupuestos de estructuración de la pensión convencional aquí reclamada.

12.- Dar por demostrado sin estarlo, que al no cumplir el requisito de la edad a más tardar el 31 de junio de 2010 y dentro de la vigencia de su contrato de trabajo, por los efectos del Acto Legislativo 01 de 2005, no se encontraban vigentes a (sic) fecha de la edad de 54 años de la demandante -13 de mayo del 2011-, ni la ligazón contractual, ni tampoco la aludida convención colectiva pensional.

13.- Dar por demostrado sin estarlo, que el Plan de Retiro Voluntario resulta lícito y conserva su eficacia.

14.- Dar por demostrado sin estarlo, que resulta claro que la actora no logró satisfacer en tiempo los presupuestos convencionales para acceder a la pensión que reclama, motivo más que suficiente para dar al traste con su aspiración jubilatoria.

15.- No dar por demostrado, estándolo, que por mandato del párrafo transitorio 4, del artículo 1, del Acto Legislativo No. 01 de 2005, la recurrente mantiene y se le extienden los beneficios excepcionales del régimen de transición hasta el 31 de diciembre del año 2014, no siéndole aplicable la extinción de los derechos convencionales de orden pensional que contempla el párrafo transitorio 3o del Acto Legislativo 01 de 2005.

16.- Dar por demostrado sin estarlo, que al caer al vacío la aspiración de adjudicación del estatus de pensionado perseguido por la activa, corre la misma suerte la reclamación atinente a que se condene a la pasiva a la asunción y prestación de los servicios y beneficios correspondientes al estatus de pensionado establecido en la Convención Colectiva de Trabajo de 1982, servicio de energía, máxime cuando de conformidad con el Acta de Conciliación número 1370 suscrito entre la actora y ElectroCesar S.A en (sic) fecha 31 de diciembre de 1998, que obra entre los folios 53 a 55, aquella declaró a paz y salvo a la empresa demandada por entre otros conceptos: “Beneficios convencionales como los restantes perseguidos, ello previo recibimiento de la suma de \$147.443.949.44.

Como pruebas dejadas de apreciar señala las siguientes: la demanda y sus anexos (19, 20, 22, 26 y 27), el acta de conciliación y el reporte de semanas cotizadas.

En la demostración del cargo transcribe el art. 5 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el período 1989-1990, para enseguida sostener que el Tribunal *«incurrió en el denominado error de hecho por “Falso juicio de identidad” en razón a que el A-Quem (sic), al interpretar el contenido del artículo 5º de la Convención Colectiva de Trabajo, le recortó apartes trascendentes de su literalidad (falso juicio de identidad por cercenamiento), y le adicionó circunstancias fácticas ajenas a su texto (falso juicio de identidad por adición), transformando o cambiando el sentido fidedigno de su expresión material (falso juicio de identidad por tergiversación) de la expresión “...jubilará a los*

**trabajadores que laboren dentro de ella...**” entendiéndose que la norma se refiere a los trabajadores que alcancen la edad de 54 estando en vigencia su contrato de trabajo, cuando lo que expresa la norma convencional es, que sus cargos se ejerzan dentro de (sic) área física de la empresa. Desatinos con los que le hace decir a la prueba lo que en realidad no afirma».

Esgrime que la cláusula convencional controvertida asigna beneficios pensionales a los trabajadores de Electrocesar de acuerdo a sus cargos o funciones, «revelando que la empresa dispone de una Planta de personal con funciones para la gestión interna o de tipo administrativo, que corresponde al trabajo que encaja dentro de “atmósfera” o “límites físicos” de sus instalaciones, y otro, para la gestión externa u operativa que corresponde a funciones de campo de acuerdo a los perfiles y tareas técnicas de una Electrificadora, por lo que, no debe entenderse como un requisito de causación del derecho permanecer ligado contractualmente con la empresa hasta el cumplimiento de la edad».

A continuación, manifiesta que «si la decisión adoptada por el Juez plural desconoce los precedentes judiciales verticales de la Corte Constitucional en las sentencias SU-241-2015, SU-113-2018, SU-267-2019 y SU-445-2019, con fundamento en los anteriores pronunciamientos emitidos por la guardianiana de la constitución, deviene en palmario el derecho reclamado, por cuanto cumple los requerimientos exigidos por la norma, esto es: i) la existencia de la norma convencional que ampara el derecho (cláusula veinticuatro de

*la Convención Colectiva de Trabajo de 1989-1990), ii) el tiempo de servicio exigido por esa disposición y iii) el cumplimiento de la edad cronológica exigida (54 años), sin importar si esta se dio posterior a su desvinculación».*

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

En tal sentido, alega que el juez colegiado incurrió en los yerros fácticos denunciados, porque: «i) aunque efectivamente el artículo 467 del CST, limita la vigencia de los beneficios convencionales a la duración del contrato de trabajo, no se opone a aquél, que las partes contratantes, pacten en sentido contrario; ii) ante un conflicto entre dos formas de entender o interpretar una convención colectiva, de conformidad con el artículo 53 de la CN, no escogió la «situación más favorable al trabajador» y, iii) desconoció el precedente constitucional, sobre la naturaleza de las convenciones colectivas y la obligación de interpretarlas conforme el artículo superior mencionado. Por lo que los

*argumentos determinantes de la sentencia recurrida resultan insostenibles desde el punto de vista constitucional por (i) entrar en conflicto con normas constitucionales; (ii) ser irrazonable, pues la arbitrariedad es incompatible con el respeto por el debido proceso, o (iii) devenir desproporcionada, al lesionar excesivamente los intereses de una de una de las partes, la cual dispone de un poder dañino de afectación de relevancia constitucional».*

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

También resalta que «*tanto el A-quo como el AD-Quem (sic) dieron un alcance desfavorable a la disposición convencional*», pues entendieron que los beneficios prestacionales que aquella prevé son aplicables solo a los trabajadores vinculados, «*cuando lo que afirma es que son predicables de todos sus trabajadores*», esto es, tanto los que tienen la relación laboral vigente como los que no.

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

## VII. RÉPLICA

La opositora le achaca al cargo defectos técnicos insuperables, tales como: *i)* acusar bajo la modalidad de interpretación errónea una cláusula convencional, cuando dicho modo de violación no procede por la vía indirecta; *ii)* buena parte de los desatinos atribuidos al Tribunal están mal formulados o dirigidos a aspectos que no fueron mencionados por el juzgador al proferir su fallo; *iii)* en la demostración del cargo la recurrente modifica la acusación formulada inicialmente al presentar la proposición jurídica, pues allí habla es de la indebida apreciación de normas convencionales; y *iv)* el primer medio de prueba ignorado según el ataque es la demanda, lo cual no solo no es cierto sino también inverosímil --y alude a otras pruebas no apreciadas--, pero sin que ellas tengan incidencia alguna en lo resuelto.

En cuanto al fondo de la acusación, señala que *«la lectura del Tribunal es la obvia o la más razonable por lo que en ello no se puede configurar un desatino que se pueda considerar evidente»*.

Además, estima que lo concluido por el *ad quem* se ajusta totalmente a los lineamientos de esta Sala de la Corte,

y señala que si bien, lo adocinado por esta Corporación en temas fácticos no constituye jurisprudencia, sí configura un precedente sobre la razonable lectura de un texto contenido en un documento, en este caso, la Convención Colectiva de Trabajo 1989-1990.

Remata, entonces, en que *«en la cláusula objeto de debate se alude específicamente a los trabajadores como destinatarios del beneficio pensional previsto en ella, por lo que resulta inconcebible que se considere que el Tribunal haya incurrido en un error de lectura o de apreciación de esa cláusula, cuando concluyó que la demandante no podía acceder a la pensión de jubilación porque al cumplir el requisito de edad, ya no tenía la condición de trabajadora»*.

## **VIII. CONSIDERACIONES**

En cuanto a los reproches de orden técnico achacados por la empresa replicante al único cargo de la demanda de casación, importa a la Sala destacar que, primero, el cuestionamiento que se hace respecto a que no procede la interpretación errónea de una cláusula convencional, por haberse encaminado el ataque por la vía indirecta de violación de la ley no resulta acertado, dado que, como se verá más adelante, las Convenciones Colectivas de Trabajo tienen una doble connotación, son prueba y norma a la vez, por lo que no luce descabellado que quien invoca la lectura errónea de una norma convencional por la vía indirecta, presente un discurso normativo y, en tal sentido, esa

circunstancia no constituye un desatino técnico.

Segundo, como acertadamente lo hace ver la opositora, los errores que se tildan por la recurrente como de hecho manifiestos distan enormemente de serlo o de haber sido objeto del fallo atacado, pues, por ejemplo, el primero y el segundo atañen es a las conclusiones a que hubiera arribado el Tribunal sobre la existencia o no del derecho pensional pretendido, no a los razonamientos en que tales conclusiones se soportaron; en tanto que el identificado con el n.º 4 contiene una alegación, pero no la descripción de un yerro fáctico; y el sexto alude, ciertamente, a aspectos o elementos que no fueron objeto de consideración en la sentencia que es materia del recurso extraordinario.

Tercero, el primer medio de prueba dejado de apreciar según la recurrente es el escrito de demanda, alegación que resulta desafortunada, pues si el Tribunal no hubiera estimado dicha pieza procesal no habría podido conocer la materia que se debatía, siendo que, además, el juzgador de la alzada aludió expresamente al tiempo servido por la actora, manifestando que la demandada había aceptado como ciertos los hechos que daban cuenta del vínculo laboral entre las partes. A ello habría que agregar que la recurrente alude a otras pruebas que también tilda como dejadas de valorar, pero sin que ellas tengan incidencia en lo resuelto.

Y cuarto, la censura dirige su discurso argumentativo indistintamente contra las decisiones tanto de primera como de segunda instancia, olvidando que el recurso

extraordinario de casación solo procede contra las sentencias definitivas dictadas en segunda instancia por los Tribunales en procesos ordinarios o contra las mismas decisiones proferidas por los Jueces del Circuito cuando tiene lugar el recurso *per saltum*, que no es el caso de autos.

Precisado lo anterior, y sin necesidad de seguir ahondando en los dislates técnicos en que incurre la censura, los cuales, en todo caso, resultan superables por la Sala, se advierte que no son objeto de debate los siguientes supuestos fácticos que dio por acreditados el Tribunal: (i) que la demandante prestó sus servicios a la demandada desde el 09 de enero de 1975 hasta el 31 de diciembre de 1998; (ii) que en vigencia de su contrato de trabajo fue beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo 1989-1990 suscrita entre la desaparecida Electrificadora del Cesar S.A. y Sintraelecól (Subdirectiva Cesar); y (iii) que cumplió los 54 años de edad el 13 de mayo de 2011, cuando ya no era trabajadora activa de la pasiva.

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

Previo a ello, conviene recordar que esta Corporación ha reiterado con profusión, verbigracia, en las sentencias CSJ SL4934-2017 y CSJ SL1886-2020, que si bien las convenciones colectivas de trabajo se aportan como una

prueba al proceso, ello no desdice su carácter de fuente formal del derecho y, por tanto, los jueces tienen el deber de interpretar sus enunciados normativos conforme a las máximas y principios de hermenéutica jurídica laboral, dentro de los cuales se encuentra el principio protector en sus modalidades de favorabilidad, *in dubio pro operario* y condición más beneficiosa.

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

Ahora bien, el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo 1989-1990 (f.º 104 a 114 del cuaderno del Juzgado), contentivo del derecho pretendido consagra:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva la ELECTRIFICADORA DEL CESAR S.A. jubilará a los Trabajadores que laboren dentro de ella Veinte (20) años continuos o discontinuos y cumplan Cincuenta y Cuatro (54) años de edad.

Parágrafo I. Los Operadores de Plantas, Auxiliar de Operadores, Centrifugadores, Auxiliares de Centrifugadores y Tableristas Eléctricos que desempeñen o hayan desempeñado por Siete (7) años en dichos cargos y continúen al servicio de la Empresa se continuarán jubilando con Quince (15) años de servicio continuos o discontinuos sin tener en cuenta la edad.

Los Trabajadores que ejerzan dichos cargos y no llenen los requisitos señalados en este Parágrafo se jubilarán conforme a la regla general arriba indicada.

Parágrafo II. Los Trabajadores que desempeñen el cargo de Linieros a la fecha de iniciación de la Convención, se continuarán jubilando con Veinte (20) años de servicios continuos o

discontinuos siempre que hayan permanecido en el cargo Siete (7) años y cumplan Cincuenta (50) años de edad, y en el mismo cargo los Veinte (20) años de servicio.

Los que se vinculen con posterioridad al Treinta y Uno (31) de diciembre de [...] (1989) se jubilarán conforme a la regla general indicada en este Artículo.

En todos los casos, el monto de la pensión será del [...] (75%) del salario. En este lapso la Empresa no trasladará para otro cargo a los Linieros sin la aceptación expresa de estos.

Del texto transcrito surge con nitidez que la pensión de jubilación allí dispuesta (inciso primero) se pactó exclusivamente en favor de quienes ostentaran la calidad de «*Trabajadores que laboren dentro de ella*» --la Electrificadora del Cesar S.A.--, al momento de cumplir con los requisitos exigidos, concretamente el tiempo de servicios y la edad; sin que se dependa de la aplicación del precepto en su literal dicción o aún en contexto, que las partes en uso de la libertad y autonomía de contratación hubieran acordado que dicha prestación sería reconocida a los ex trabajadores de la empresa, que cumplieran el mentado requisito después de extinguida la relación laboral.

Debe destacarse este último presupuesto de la edad, por constituir el eje fundamental de la controversia, ya que, a juicio de la Sala, tal requisito de años de vida para acceder a la prestación pensional se pactó en la referida cláusula (inciso primero), como una imposición concurrente con la calidad de servidor activo de la empresa y, por lo mismo, en una exigencia para la consolidación del beneficio pensional deprecado.

Nótese que la disposición en mención utiliza la expresión «*Trabajadores que laboren dentro de ella*», la cual, analizada de manera contextualizada y sistemática --que no aislada--, permite entender que los requisitos de edad y tiempo de servicios allí dispuestos deben concurrir antes de la finalización del contrato de trabajo, para que así pueda hablarse de un derecho adquirido.

Y si se hiciere el raciocinio con la totalidad del texto cuya aplicación se pretende, como en verdad corresponde, en la medida en que una norma está integrada por un articulado que, en conjunto, le da sentido a la misma, ello a nada distinto a lo ya dicho conduciría, pues, como con atino lo estableció el Tribunal, los párrafos primero y segundo de la norma extralegal si bien consagraron presupuestos de edad distintos «*a la regla general*» contenida en el inciso primero, como son: en cualquier tiempo (Parágrafo I) y 50 años (Parágrafo II), no puede pasarse por alto que tales previsiones no resultan aplicables a la situación de la actora, pues aquella no acreditó haberse desempeñado en alguno de los cargos expresamente descritos en los citados párrafos: «*Operadores de Plantas, Auxiliar de Operadores, Centrifugadores, Auxiliares de Centrifugadores y Tableristas Eléctricos*», más aún cuando en esta sede extraordinaria aquella indicó (error de hecho n.º 6) haberse desempeñado en el cargo de *Jefe del Departamento de Tesorería*, por manera que, sin hesitación alguna, debía atenerse al cumplimiento de la edad de 54 años prevista como regla general, en vigencia, como ya se indicó, del contrato de trabajo.

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

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

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

Conviene agregar que en principio es cierto que legalmente se descarta la extensión de las disposiciones convencionales a situaciones acaecidas después de terminados los contratos de trabajo en tanto así lo consagra el categórico imperativo legal del artículo 467 del C.S. del T., sin embargo, es posible que las partes, dentro de su autonomía, acuerden dicha extensión, sin que ello sea per se contrario al orden público o a normas superiores-, considera sin embargo, que en tales eventos la obligación debe quedar expresa y explícitamente estipulada, precisamente por ser una excepción al principio legal contenido en la norma que se acaba de señalar, que impone el deber de su consagración manifiesta, clara e inequívoca.

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

De esa suerte, como en el *sub examine* las partes no estipularon expresamente que la prestación pensional de origen convencional pudiera causarse con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, ni es inferible del texto del acuerdo colectivo, entonces, el único entendimiento posible de la cláusula convencional bajo estudio (inciso primero), con arreglo a lo dispuesto en el artículo 467 del CST, es que el derecho procede siempre y cuando se reúnan

los requisitos de edad y tiempo de servicios mientras esté en vigor el vínculo laboral, o como literalmente la norma convencional lo previó, que cumplan los requisitos laborando *dentro de ella*. Tampoco era dable considerar que la edad fuera un requisito de exigibilidad o disfrute del derecho, porque así no se consagró en el instrumento colectivo, para quienes como a la actora, se itera, les era aplicable la *regla general* prevista en el mencionado inciso primero.

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

Lo cierto es que los elementos diferenciadores que se establecieron en la convención colectiva, entre quienes son destinatarios de las regulaciones del inciso primero de la cláusula 5 (regla general), aplicable a la aquí recurrente, y los Parágrafos I y II (excepciones), son los cargos desempeñados, taxativamente señalados en esos apartados, y la

permanencia en dichos específicos cargos por el lapso que se determinó en cada caso, para así acceder al beneficio pensional en las especiales condiciones señaladas en ellos, es decir, no hay referencia alguna a los conceptos de «área física de la empresa», «límites físicos» o «atmósfera», lo cual, se reitera, lleva a concluir que no es coherente y razonable la forzada interpretación que se ha propuesto en la impugnación.

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

Ha de tenerse presente, que si bien dicha manifestación del principio protector constituye uno de los pilares fundamentales del derecho del trabajo, cuyo objeto consiste en amparar a la parte débil de la relación jurídica, con el fin de restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital, su utilización exige el más estricto rigor, con el fin de no alterar la teleología inicial de éste, ya descrita, pues la iniciativa privada y la actividad económica también gozan de

protección constitucional, en tanto fuentes generadoras de trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Nacional, tal como lo memoró la Sala en sentencia CSJ SL1944-2021, sin que ello se entienda, en manera alguna, en desmedro de los derechos de los trabajadores y de la aplicación del sistema interpretativo propio del derecho social, tal como se ha advertido *in extenso* en la parte considerativa de este proveído.

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

En ese sentido, con lo razonado por esta Sala de Casación no se ha desconocido el precedente vertical ni el horizontal, en tanto que es su convicción que la interpretación de las convenciones colectivas de trabajo se nutre del principio tuitivo del artículo 53 Superior, pero que en cada caso en particular se ha de determinar si se cumplen las condiciones para que éste opere, según se ha expuesto a lo largo de esta providencia.

Finalmente, conviene precisar que las normas convencionales establecidas para el distrito de Cesar --por virtud de las negociaciones efectuadas entre la extinta Electrocesar y su sindicato de trabajadores-- son distintas a las previstas para otros distritos de la Costa Atlántica y, por lo tanto, si bien el requisito de edad se ha considerado por esta Corporación como de exigibilidad del derecho en su inmensa mayoría, en procesos adelantados contra la misma entidad demandada, haciéndose extensivo el beneficio pensional a ex trabajadores, lo cierto es que no a todas las disputas pensionales de los diferentes distritos asumidos por Electricaribe --que tengan como fuente una convención colectiva-- puede dársele el mismo tratamiento o respuesta, en la medida que ello dependerá de las particularidades contenidas en la redacción de la disposición normativa que se examine, por lo que tampoco se ha transgredido con los raciocinios efectuados en este fallo, el principio de igualdad reclamado en las sentencias de unificación de la Corte Constitucional aludidas en precedencia.

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

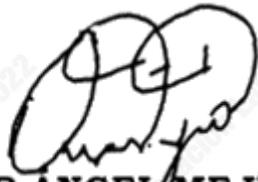
Las costas en el recurso extraordinario están a cargo de la parte recurrente por haber sido replicada la demanda. En su liquidación, que deberá realizar el juez de primera instancia (art. 366 del CGP), inclúyase la suma de \$4.700.000, a título de agencias en derecho.

## IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el catorce (14) de junio de dos mil diecinueve (2019) por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso ordinario laboral que **NAZLY MARÍA SOCARRÁS TIRADO** promovió contra **ELECTRICARIBE S.A. E.S.P.**

Costas, como se indicó en la parte motiva.

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

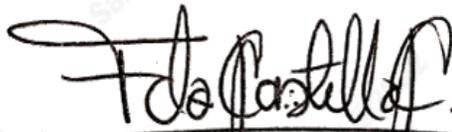


**OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR**

Presidente de la Sala



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**



**FERNANDO CASTILLO CADENA**



**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**  
Salvo voto

*No firma por ausencia justificada*  
**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

## **SALVAMENTO DE VOTO**

**Demandante:** Nazly María Socarrás Tirado

**Demandado:** Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P Electricaribe S.A. E.S.P

**Radicación:** 87303

**Magistrado ponente:** Luis Benedicto Herrera Díaz

Tal y como lo expresé en la sesión en la que se debatió este asunto, no estoy de acuerdo con el sentido de la sentencia, pues a mi juicio sí se acreditaron las condiciones para que la demandante accediera a la pensión convencional pretendida. Para sustentarlo, transcribo las razones que expuse en la ponencia que la mayoría de la Sala en su momento no aprobó, en la que consideré lo siguiente:

*(...) 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 establece la Constitución Política (artículo 53) y la ley sustantiva laboral (artículo 21 Código Sustantivo del Trabajo). Este mandato postula que en caso de que la fuente normativa –legal o extralegal, esta última en la que se encuentra la convención colectiva de trabajo- 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 sus características y la finalidad que persiguen las partes, tal como lo adocrinó la Sala en 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», de modo que se excluyen interpretaciones textualistas,*

*focalizadas en frases, palabras o expresiones elaboradas al margen de los sujetos y los contextos.*

*Claro esto, es oportuno destacar que el artículo 5.º de la convención colectiva de trabajo 1989-1990 estipula (...):*

*A juicio de la Sala, un análisis objetivo en relación con el texto integral de la cláusula convencional permite extraer razonable y lógicamente la hipótesis que plantea la censura, esto es, que el derecho pensional no se pactó exclusivamente en favor de los trabajadores activos de la empresa, sino de aquellos que «laboren dentro de ella» 20 años de servicios continuos o discontinuos y cumplan 54 años de edad, sin que esta deba cumplirse necesariamente en vigencia del vínculo.*

*No se advierte entonces una interpretación unívoca según la cual las partes, de forma inequívoca y expresa, hayan acordado que el beneficio pensional sería reconocido de forma exclusiva a quienes cumplieron los requisitos mientras el contrato de trabajo estuvo en vigor.*

*Y ello es apenas coherente con el fin de la cláusula convencional, pues al leer íntegramente su texto es dable inferir que pretende compensar a través del otorgamiento de un derecho pensional el trabajo que de forma prolongada ejecutó la persona en favor del empleador, bien sea continuo o discontinuo. Así, es un claro reconocimiento económico que este último le otorga a aquella por haberse beneficiado de su fuerza de trabajo.*

*Ahora, el hecho que los actores sociales contemplaran que en el caso de «los Operadores de Plantas, Auxiliar de Operadores, Centrifugadores, Auxiliares de Centrifugadores y Tableristas Eléctricos» la pensión se causa con 15 años de servicios sin tener en cuenta la edad, para la Sala antes que significar que esta condición es un requisito de causación en la regla general, ratifica que el derecho se edifica únicamente en función del tiempo de servicios, pues pretende reivindicar el desgaste de la labor material sin exigir edad alguna.*

*Nótese que la diferencia normativa radica en que la primera hipótesis de la cláusula exige una edad determinada, mientras que en la excepción se exonera de la misma, pero ello no significa que en el primer caso deba cumplirse en vigencia del contrato, pues no es eso lo que se extrae de la norma ni es la intención de las partes. Así, la edad se ubica en un terreno típicamente de exigibilidad y solo viene a ser una condición futura, connatural a todo ser humano, ajeno a la formación o estructuración de la pensión y que, por ende, no debe cumplirse estando en vigor el vínculo laboral.*

*Y es 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 laboral, sino también como premio a la fidelidad con aquel. De ahí que en la formación de este tipo de derechos la edad no juegue un papel sustancial, sino simplemente de exigibilidad*

*en atención a que, generalmente, la prerrogativa convencional pretende proteger la vejez o la jubilación del trabajador, de modo que es necesario esperar una determinada edad que sea coherente con tal fin; pero nótese que, en principio y a menos que las partes expresen lo contrario, incluso si el trabajador no alcanza a vivir hasta la edad exigida, ello no desvirtúa la formación de la pensión dado que puede anticiparse a fin que sus beneficiarios accedan a una pensión de sobreviviente.*

*Precisamente 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 en últimas 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 expresa e inequívocamente se acuerde lo contrario.*

*Bajo el anterior panorama, se aprecia que para el 31 de diciembre de 1998, fecha de desvinculación de la actora, esta tenía más de 20 años de servicios –los cuales cumplió el 9 de enero de 1995- a favor de Electrificadora del Cesar S.A. E.S.P., sustituida por Electricaribe. Así, es evidente que en ese momento tenía adquirido el derecho pensional convencional y únicamente quedó a la espera de cumplir la edad -54 años-para poder exigir su reconocimiento.*

*Y al quedar la pensión reclamada causada o adquirida con antelación a la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, es claro que esta reforma constitucional no tiene incidencia alguna en la garantía del derecho como equivocadamente lo advirtió el Tribunal.*

*En efecto, si bien el ex trabajador cumplió la edad con posterioridad al 31 de julio de 2010, cuando por virtud de aquella modificación constitucional perdieron vigencia, en principio, las reglas de carácter pensional que regían en pactos, convenciones, laudos o acuerdos válidamente celebrados, entre ellos el que aquí se analiza, tal hecho no compromete el derecho pensional en este asunto, pues, se insiste, aquel se adquirió desde el 9 de enero de 1995 –fecha en que cumplió 20 años de servicios- y solo quedó pendiente de alcanzar la edad requerida para su disfrute.*

A lo anterior, solo debo agregar que, en mi opinión, la Sala se equivoca al señalar que la utilización del principio de favorabilidad en materia laboral «exige el más estricto rigor, con el fin de no alterar la teleología inicial de éste, ya descrita, pues la iniciativa privada y la actividad económica también gozan de protección constitucional, en tanto fuentes generadoras de trabajo, de

*conformidad con lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Nacional, tal como lo memoró la Sala en sentencia CSJ SL1944-2021».*

Con este párrafo se afirma que debido a la tensión que puede existir entre los derechos humanos y fundamentales de los trabajadores y la protección constitucional que también le asiste a la empresa, la aplicación del principio de favorabilidad debe preceder del más *estricto rigor*. A mi juicio, lo que ha establecido la jurisprudencia es todo lo contrario. Nótese que, entre otras en la misma sentencia que aquí refiere la Corte -CSJ SL1944-2021, la Sala indicó que la libertad de empresa no es absoluta y encuentra límites precisamente en la dignidad humana, los derechos fundamentales del trabajador y los **postulados constitucionales** como el principio de favorabilidad sobre las formas.

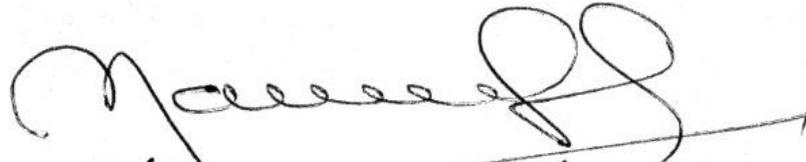
Ello no significa que los jueces deben brindar una lectura flexible a la norma. Antes bien, deben interpretarla con rigurosidad, pero atendiendo las dinámicas sociales que caracterizan a la relación laboral, a fin de reconocer en la mayor medida posible los bienes y postulados constitucionales laborales que en ese contexto están en juego.

Sin embargo, ello de ningún modo se logra desconociendo los sobreentendidos de las partes a la hora de crear una norma que consagra una pensión de jubilación, como aquí lo hizo la Sala. En efecto, reitero, un derecho de esta estirpe se causa con el trabajo efectivo y la edad viene hacer nada más un hito temporal.

De ahí que si se quiera concluir lo contrario, deba estar expreso en el contenido normativo, pues por regla general y sentido común, ningún trabajador quisiera darle a su empleador el privilegio de dar por terminado el vínculo apenas se acerque su edad pensional, aun cuando aquel utilizó por un amplio tiempo de su fuerza de trabajo. Por esto, semejante condición, que fue la que infirió erróneamente la Sala, debe quedar expresa y clara en la norma, lo que aquí no ocurrió.

En los anteriores términos sustento mi salvamento de voto en el presente asunto.

Fecha *ut supra*.



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**  
Magistrado