



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

### RELEVANTE

#### SALA DE CASACIÓN LABORAL

<b>M. PONENTE</b>	: LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
<b>NÚMERO DE PROCESO</b>	: 87303
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA</b>	: <a href="#">SL131-2022</a>
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	: RECURSO DE CASACIÓN
<b>TIPO DE PROVIDENCIA</b>	: SENTENCIA
<b>FECHA</b>	: 26/01/2022
<b>DECISIÓN</b>	: NO CASA
<b>ACTA n.º</b>	: 02
<b>FUENTE FORMAL</b>	: Código Sustantivo del Trabajo art. 467 / Constitución Política de Colombia art. 333

#### ASUNTO:

La recurrente demandó a Electricaribe SA ESP, para que la jurisdicción ordinaria le ordene reconócele y pagarle la pensión de jubilación convencional, por haber cumplido los requisitos de tiempo y edad previstos en el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo 1989-1990, suscrita entre la Electrificadora del Cesar S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia – Sintraelecol, 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.

La demandante narró 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) 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 demandada expuso como argumentos de defensa que la norma convencional cobijó únicamente a los trabajadores que se encontraban con un contrato vigente con la empresa al tiempo de cumplir los requisitos de tiempo y edad de la convención. Además, el contrato de la demandada 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 lo tanto no había cumplido el requisito de edad al momento de la desvinculación laboral.

**PROBLEMA JURÍDICO:**

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.

**TEMA: LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » INTERPRETACIÓN** - Una vez aportada regularmente la prueba del acuerdo convencional y verificada su existencia en el proceso y en el recurso extraordinario de casación, ésta existe como fuente formal del derecho y su comprensión debe ser dirigida por los métodos y principios de la interpretación jurídica

**Tesis:**

«[...] 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».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ** - La convención colectiva adquiere doble connotación, es una prueba y es fuente de derecho objetivo, por lo tanto, los jueces tienen el deber de interpretarla 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

**PENSIONES » PENSIONES EXTRALEGALES » PENSION DE JUBILACIÓN CONVENCIONAL » REQUISITOS » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de



error de hecho del ad quem al considerar que la actora no acreditó los requisitos para acceder a la pensión del artículo 5 de la convención colectiva 1989-1990 suscrita con la Electrificadora del Cesar S. A., pues no cumplió la edad de cincuenta y cuatro años en vigencia de la relación laboral, ello, teniendo en cuenta que las partes en uso de su libertad y autonomía de contratación no acordaron que dicha prestación sería reconocida a los ex trabajadores de la empresa, que cumplieran los requisitos después de extinguido el nexa laboral

**Tesis:**

«[...] el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo 1989-1990 (f.º 104 a 114 del cuaderno del Juzgado), contenido del derecho pretendido consagra:

[...]

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 desprenda 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 hiciera el raciocinio con la totalidad del texto cuya aplicación se pretende, como en verdad corresponde, en la medida en que una norma está integrada por un articulado que, en conjunto, le da sentido a la misma, ello a nada distinto a lo ya dicho conduciría, pues, como con atino lo estableció el Tribunal, los parágrafos primero y segundo de la norma extralegal si bien consagraron presupuestos de edad distintos “a la regla general” contenida

en el inciso primero, como son: en cualquier tiempo (Parágrafo I) y 50 años (Parágrafo II), no puede pasarse por alto que tales previsiones no resultan aplicables a la situación de la actora, pues aquella no acreditó haberse desempeñado en alguno de los cargos expresamente descritos en los citados parágrafos: “Operadores de Plantas, Auxiliar de Operadores, Centrifugadores, Auxiliares de Centrifugadores y Tableristas Eléctricos”, más aún cuando en esta sede extraordinaria aquella indicó (error de hecho n.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, si 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».

**PENSIONES » PENSIONES EXTRALEGALES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES** - Conforme al artículo 5 de la convención colectiva 1989-1990 suscrita con la Electrificadora del Cesar S. A., para la consolidación del beneficio pensional se exige el requisito de la edad en concurrencia con la calidad de servidor activo de la empresa -la edad es un requisito de causación, mas no de exigibilidad o disfrute del derecho-

**PENSIONES » PENSIONES EXTRALEGALES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES** - Cuando las partes no estipulen expresamente que la prestación pensional de origen convencional puede causarse con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, el único entendimiento posible de la cláusula convencional, de conformidad con 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 lo previó literalmente la norma, es aplicable solo para los «trabajadores que laboren dentro de ella» -inciso primero del artículo 5 de la convención colectiva 1989-1990 suscrita con la Electrificadora del Cesar S. A.-

**Tesis:**



«[...] 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.

**LABORAL COLECTIVO » CONVENCION COLECTIVA » PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD » INTERPRETACION** - Cuando no existen dos



interpretaciones válidamente razonables de la cláusula convencional, pues el texto es claro e inequívoco, de manera que no admite más que un único entendimiento, no cabe invocar el principio de favorabilidad -en estricto sentido el de in dubio pro operario- pues aquel parte de la existencia de duda en la aplicación o interpretación de normas vigentes

**LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » BENEFICIARIOS » EXTENSIÓN A EXTRABAJADORES O PENSIONADOS** - Si bien, en principio, la convención colectiva solo aplica a situaciones existentes durante la vigencia del contrato, por excepción, las partes pueden darle efectos ulteriores, pero ello debe quedar consagrado de manera expresa, clara y manifiesta

**PENSIONES » PENSIONES EXTRALEGALES » PRINCIPIOS » PRINCIPIO PROTECTOR » APLICACIÓN** - Si bien el 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 para restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital, su utilización exige el más estricto rigor, pues la iniciativa privada y la actividad económica también gozan de protección constitucional, en tanto son fuentes generadoras de trabajo, conforme al artículo 333 de la CN, sin que ello se entienda en desmedro de los derechos de los trabajadores y de la aplicación del sistema interpretativo propio del derecho social

**Tesis:**

«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

**PENSIONES » PENSIONES EXTRALEGALES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES** - El derecho pensional es particular según cada convención colectiva lo estipule, por lo tanto no es posible afirmar que si bien el requisito de edad se ha considerado por esta Corporación como de exigibilidad del derecho en su inmensa mayoría, no sea posible determinarse que este sea diferente, pues no a todas las disputas pensionales puede dárseles el mismo tratamiento o respuesta, en la medida que ello depende de las particularidades contenidas en la redacción de la disposición normativa que se examine

**Tesis:**

«[...] 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 racionios 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».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » CRITERIOS AUXILIARES » JURISPRUDENCIA** - El precedente jurisprudencial es aplicable siempre que se trate de conflictos con similares presupuestos fácticos y jurídicos

**Tesis:**

«[...] 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».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » PROPOSICIÓN JURÍDICA » NORMAS CONVENCIONALES** - La convención en casación adquiere doble connotación, es una prueba y es fuente de derecho objetivo, por lo que su valoración es acusable por vía indirecta y por tener contenido imperativo debe ser examinada en atención a los criterios de hermenéutica contractual y legal

**Tesis:**

«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».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación es necesario atacar los verdaderos argumentos de la sentencia acusada

**Tesis:**

«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».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO** - En el recurso de casación las pruebas que fueron el soporte de la decisión no pueden acusarse por falta de apreciación

**Tesis:**

«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».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN** - En el recurso de casación no es posible cuestionar la sentencia de primer grado salvo que se trate de casación per saltum

**Tesis:**

«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».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA** - Flexibilización de los requisitos de la demanda de casación

**NOTA DE RELATORÍA:** Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

PENSIONES > PENSIONES EXTRALEGALES > INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES - Conforme al artículo 5 de la convención colectiva 1989-1990 suscrita con la Electrificadora del Cesar S. A., para la consolidación del beneficio pensional se exige el requisito de la edad en concurrencia con la calidad de servidor activo de la empresa -la edad es un requisito de causación, mas no de exigibilidad o disfrute del derecho-

PROCEDIMIENTO LABORAL > DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ - La convención colectiva adquiere doble connotación, es una prueba y es fuente de derecho objetivo, por lo tanto, los jueces tienen el deber de interpretarla 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

**SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:**

SALVAMENTO DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ