



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral  
Sala de Descepción N.º 3

**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**

**Magistrada ponente**

**SL051-2022**

**Radicación n.º 86406**

**Acta 2**

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

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **LUIS GUILLERMO VILLAMIZAR CUCAITA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, el 9 de mayo de 2019, en el proceso adelantado por el recurrente contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

## **I. ANTECEDENTES**

Luis Guillermo Villamizar Cucaita llamó a juicio al Banco de la República, con el fin de que fuera condenado a reconocer y pagarle la pensión de jubilación en los términos del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 a partir del 15 de noviembre de 2019, *efectiva desde*

*el retiro de la entidad*, en cuantía equivalente al 100% del último salario.

En subsidio, la pensión de jubilación contenida en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, a partir del 15 de noviembre de 2019, *efectiva desde el retiro de la entidad*, en cuantía equivalente al 85% del último salario.

Como pretensiones comunes a los anteriores pcdimientos solicitó el pago de las mesadas retroactivas, los intereses de mora o la indexación y, las costas.

Fundamentó sus peticiones en que: nació el 15 de noviembre de 1964 y se vinculó al servicio del Banco de la República el 9 de noviembre de 1984; que se desempeñaba como Supervisor de Protección y Seguridad en el Departamento de Protección y Seguridad y, era beneficiario de las convenciones colectivas suscritas entre esa entidad y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República - Anebre, en su condición de afiliado a dicha organización sindical.

El 19 de enero de 2016 solicitó a la demandada el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, que le fue despachada en forma negativa mediante oficio de 4 de febrero de 2016, con el argumento de que a 31 de julio de 2010, calenda en que expiraron los regímenes pensionales extralegales en los términos del Acto Legislativo

01 de 2005, no contaba la edad y el tiempo de servicio allí exigidos.

El Banco de la República se opuso a la totalidad de las pretensiones. Aceptó la fecha de nacimiento y edad del demandante, su vinculación como trabajador de la entidad, su condición de afiliado de Anebre y de beneficiario de las normas convencionales, el cargo desempeñado, la solicitud de reconocimiento pensional y, la respuesta negativa.

En su defensa indicó que el promotor del juicio no adquirió el derecho a la pensión reclamada con anterioridad a la pérdida de vigencia de la norma convencional, esto fue, el 31 de julio de 2010, al no haber alcanzado a dicha data los requisitos de edad y, tiempo de servicios, situación que se hace extensiva a la pensión de jubilación reclamada con fundamento en el Reglamento Interno de Trabajo como quiera que si bien alcanzó los 20 años de servicio al banco con anterioridad a aquella calenda, no alcanzó la edad allí exigida, ni se produjo su retiro.

Como excepciones propuso las de prescripción y compensación y, las que denominó, falta de título y causa, cobro de lo no debido, legalidad de la actuación del banco, buena fe, inexistencia de la obligación pretendida y, la genérica (f.º 87-104 cuaderno de instancias).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá, DC, concluyó el trámite y emitió fallo el 21 de junio de 2017 (CD

a f.º 173 cuaderno de instancias), en el que absolvió a la demandada de todas las pretensiones y, condenó en costas al actor.

Disconforme el demandante apeló.

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

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, DC, profirió fallo el 9 de mayo de 2019 (CD a f.º 258 cuaderno de instancias), en el que confirmó el de primer grado y, gravó con costas al recurrente.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal fijó como problemas jurídicos, determinar si el demandante era acreedor de la prestación pensional contemplada en el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 suscrita entre el Banco de la República y Anebre o, si lo era en aplicación a lo dispuesto en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo, teniendo en cuenta el límite impuesto por el párrafo transitorio 3 del artículo 1 del Acto Legislativo 01 de 2005.

Luego de reproducir el artículo 18 de la norma convencional aseveró que el derecho a la pensión de jubilación allí contemplada se causa cuando se reúne tanto el requisito de tiempo de servicios como el de la edad, *«pues antes no se podría hablar de un derecho adquirido»*. Preciso que para acceder al derecho pensional pretendido era

necesario el cumplimiento de 20 años de servicio a la entidad, tiempo que encontró acreditado en el plenario con sustento en la certificación de folio 31 que da cuenta de su vinculación desde el 19 de noviembre de 1984, completando a la data de expedición de tal documento -11 de diciembre de 2015- un total de 31 años y 22 meses laborados al servicio de la entidad.

En cuanto a la edad, que correspondía a 55 años, no la halló cumplida con antelación al 31 de julio de 2010, calenda en la que, en los términos del Acto Legislativo 01 de 2005, expiraron los beneficios pensionales establecidos en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales o acuerdos válidamente celebrados. Fundamentó su negativa en las sentencias CSJ SL 24 abr. 2012, rad. 39797, CSJ SL12489-2017 y, CC SU-555-2014.

Ante la falta de prosperidad de aquel pedimento, procedió al estudio de la pretensión subsidiaria, relacionada con el reconocimiento de la pensión contemplada en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo, el que luego de reproducir, lo llevó a sostener que para la fecha límite de aquel precepto, establecida en el Acto Legislativo 01 de 2005 -31 de julio de 2010-, el actor contaba solo 46 años, no cumpliendo con la edad allí estipulada -55 años-.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

## V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia de segunda instancia, en sede de instancia revoque en su integridad la proferida por el *a quo*, y, en su lugar, *«acceda a las súplicas de la demanda inicial»*.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que recibieron réplica y, enseguida, se estudian.

## VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos 467, 468, 469, 479, 471, 476 y 478 del CST, en relación con los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965; 1, 13 y 21 del CST; 13, 25, 53, 55 y 93 de la CN y, los convenios 98 y 154 de la OIT.

Como causa eficiente de la violación, enlista los siguientes errores de hecho que atribuye al Tribunal:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante no tenía derecho al reconocimiento de una pensión de jubilación convencional.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el Art. 18 de la recopilación de normas convencionales exige para el derecho a la pensión de jubilación 20 años de servicio y 55 años de edad de manera coetánea.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la edad es un requisito de cumplimiento y no de exigibilidad para la pensión

convencional del Art. 18 de la Recopilación de Normas Convencionales.

4. No dar por demostrado, estándolo, que la Recopilación de Normas Convencionales en su Art. 18 admite más de una interpretación.
5. No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del Art. 18 de la Recopilación de Normas Convencionales permite que el derecho a la pensión convencional nazca con el cumplimiento de los 20 años de servicio.
6. No dar por demostrado, estándolo, que al demandante se le debe aplicar la interpretación más favorable del Art. 18 de la Recopilación de Normas Convencionales.
7. No dar por demostrado, estándolo, que el derecho a la pensión de jubilación convencional se concretó con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

Afirma que la comisión de estos yerros se produjo por la errónea apreciación de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1997-1999.

Luego de citar el artículo 18 de aquella norma convencional, sostiene que es susceptible de dos interpretaciones:

- i) que se requiere la edad y el tiempo de servicio para tener derecho a la pensión de jubilación o,
- ii) que basta con el cumplimiento del tiempo de servicio para que nazca el derecho a la pensión de jubilación, siendo la edad y el retiro requisitos de exigibilidad y no de cumplimiento.

Afirma que, de la lectura de dicho precepto, la edad puede o no constituir una condición resolutoria para el nacimiento del derecho pensional, *pero en todo caso debe*

*estimarse esta como condición de mera exigibilidad o disfrute, pues si bien se hacen los requerimientos descritos, la norma no impone de manera expresa que el cumplimiento de esos requisitos debe ser sincrónico, o muchos menos que la edad no pueda acreditarse después del retiro».*

Indica que no existe justificación para que se exija la edad como requisito de causación del derecho a la pensión de jubilación, *«en razón a que la convención colectiva de trabajo trae un sistema cuasi actuarial para su reconocimiento»,* al no tener en cuenta *«ni la esperanza de vida del pensionado, ni las tasas de interés del mercado, basando la prestación en función del número de años laborados en forma exclusiva, tal como se desprende de la escala establecida en el artículo 18 de dicho acto, en el que los años de servicios determinan el porcentaje de liquidación sobre el salario».* lo que hace que aquel requisito no sea trascendente para adquirir el derecho y menos aún, para financiar la prestación, por lo que no es necesario cumplirla para que se cause sino para establecer la época en la que se hará exigible.

Cita, entre otras, las sentencias CSJ SL, 24 oct. 1990, rad. 3930; CSJ SL, 28 abr. 1998, rad. 10548; CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 39569; CSJ SL899-2013; CSJ SL8232-2014 y CSJ SL 2733-2015, esta última de la cual reproduce un extracto, para afirmar que para el reconocimiento de una pensión de origen convencional basta el cumplimiento del requisito del tiempo de servicios siendo la edad y el retiro meros elementos de exigibilidad, por lo que, teniendo en

cuenta que el demandante cumplió los 20 años de labor exigidos por la convención colectiva, el 19 de noviembre de 2004, esto es, antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, es acreedor de la gracia pensional, bastándole solo el cumplimiento de la edad y el retiro de la entidad para hacer efectivo el pago de la misma.

Refiere que en el ámbito interno de las relaciones obrero-patronales la convención colectiva es ley para las partes y como tal, debe ser susceptible de la aplicación del principio de favorabilidad de conformidad con los artículos 21 del CST y 53 de la CN, que demanda que en la aplicación e interpretación de las normas laborales debe prevalecer aquella que consulte «los mayores intereses del trabajador». Refuerza su argumentación con la sentencia CC SU-1185-2001, que reproduce parcialmente.

Así concluye,

En suma, de la lectura de la norma convencional la interpretación que resulta constitucionalmente obligatoria es la más favorable al trabajador, bajo la cual la edad no constituye requisito esencial para el nacimiento del derecho pensional, sino que es una mera condición suspensiva para la exigibilidad o disfrute del mismo. Además, salta a la vista que el sistema pensional bajo revisión privilegia por encima de la edad el tiempo de servicio, de tal suerte que no queda duda **QUE LA FUENTE DEL DERECHO A PENSIÓN CONVENCIONAL RADICA ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE EN EL CUMPLIMIENTO DEL TIEMPO DE SERVICIO**, siendo la edad una mera exigencia para el disfrute o pago (negrilla del texto).

## VII. RÉPLICA

Para el banco demandado en ningún dislate fáctico incurre el Tribunal en tanto al valorar la convención colectiva de trabajo suscrita con la organización sindical Anebre, *«simple y sencillamente el demandante no contaba conjuntamente el requisito de tiempo de servicios y el de la edad que demandaba la norma convencional hasta cuando estuvo vigente ese beneficio convencional»*.

Refiere que en el caso concreto no se trataba de un derecho adquirido en la medida en que el demandante alcanzó la edad pensional mucho tiempo después de la expiración de los regímenes convencionales en virtud de lo dispuesto en el Acto Legislativo 01 de 2005 y que, la interpretación que en torno a tal requisito pretende dar la censura *«no deja de ser una simple interpretación, que por más favorable que se pretenda hacer ver, no pasa de ser una simple elucidación pero que en manera alguna revive o mantiene un derecho que por el mismo mandato de la Constitución Nacional, dejó de existir en la vida jurídica»*.

## VIII. CONSIDERACIONES

No obstante, la senda por la que se dirige el cargo no existe discusión en cuanto a que: i) el demandante nació el 15 de noviembre de 1964, ii) se vinculó al servicio del Banco de la República el 19 de noviembre de 1984, relación laboral que, a la fecha de presentación del libelo gestor se encontraba

vigente y, iii) es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999.

El asunto que se presenta a consideración de la Sala, se contrae a definir, si la edad prevista en el artículo 18 de aquel precepto extralegal, para la pensión de jubilación convencional deprecada es un requisito de causación del derecho o, por el contrario, de exigibilidad para su disfrute como lo sostiene la censura.

La norma convencional acusada es del siguiente tenor (f.º 24 vto cuaderno de instancias):

**ARTÍCULO 18- Los trabajadores que se retiren a partir del trece (13) de diciembre de mil novecientos setenta y tres (1973), a disfrutar de la pensión jubilatoria con los requisitos legales de tiempo mínimo de servicio de veinte (20) años y de edad mínima de cincuenta y cinco (55) años si son varones, y de cincuenta (50) años si son mujeres, tendrán derecho a la liquidación, según la siguiente tabla:**

Años de Servicio	% de Liquidación sobre Salarios
20	75
21	77
22	79
23	81
24	83
25	85
26	88
27	91
28	94
29	97
30 y más	100

(Negrita fuera del original).

Esta Corporación, en aplicación del principio de favorabilidad que reclama el recurrente, en aras de desentrañar la interpretación que más se aviene a dicho precepto, en sentencia CSJ SL2657-2021, adoctrinó:

Esta Sala ya tuvo la oportunidad de analizar el texto convencional transcrito, cuando dentro de otro proceso formulado contra la misma entidad aquí enjuiciada, mediante Sentencia CSJ SL660-2021, enseñó lo siguiente:

[...]Del texto transcrito se tiene que los trabajadores del Banco de la República que se retiren con posterioridad a la fecha señalada, con el anhelo de disfrutar de la pensión de jubilación con los «requisitos legales» de «mínimo» 20 años de servicio y la edad «mínima» de 50 años de edad si son mujeres o 55 años de edad si son hombres, tienen derecho a que su prestación se liquide de acuerdo a las tasas de remplazo que allí se incorporan, porcentajes que se incrementan únicamente en razón al tiempo laborado.

Refulge de la norma convencional transcrita, sin lugar a duda, la necesidad de confluir tanto tiempo de servicios y edad para que el trabajador sea acreedor de la pensión convencional, pues, al hacer la norma referencia a contarse con el acatamiento de los «requisitos legales» es obvio que se trata de la reunión de la edad con el tiempo de servicios. Resulta de tanta trascendencia el cumplimiento de la edad para causar la pensión que, el tiempo de servicios, conforme a la tabla anexa, luego de satisfacerse su requerimiento mínimo, viene a ser un factor de incremento de la tasa de remplazo a ser tenida en cuenta en la liquidación del derecho.

La Sala pone a guisa de ejemplo la siguiente situación: el trabajador hombre tiene 20 años de servicio y 50 años de edad, aún no tiene derecho a pensión, cinco años después, con 25 años de servicio y 55 años de edad tiene derecho a pensión con una tasa de remplazo del 85%, entre tanto, si se tratara de una mujer, en el primer evento causaría el derecho a la pensión con una tasa de remplazo de 75%, quien de continuar laborando y cinco años después anunciara su retiro para hacer uso de su derecho pensional, este se liquidaría ya no con una tasa del 85%, sino, con un plus otorgado en el artículo 20 *ibidem*. El anterior ejemplo muestra claramente, en la norma sub examine, como la concurrencia de los requisitos mínimos (*edad y tiempo de servicios*), según el género, bastarán para causar el derecho,

entre tanto, el incremento del tiempo de servicios sobre el mínimo requerido, servirá para incrementar el monto de la pensión.

En efecto, en el marco de las distintas formas de relacionamiento en el ámbito del trabajo, es un hecho usual que las pensiones se ofrezcan a los trabajadores como una compensación a la prestación de los servicios personales en favor de un empleador, de suerte que, además de indemnizar el deterioro laboral, también funcionan como premio a la fidelidad con aquel, por tanto, resulta acorde y coherente, luego de plantarse unos requisitos mínimos, que entre más tiempo preste servicios el trabajador más alto pueda ser el monto de su pensión y, así el empleador, genere un incentivo adicional para poder contar un mayor tiempo con ese trabajador.

De ahí que el entendimiento realista y coherente de la cláusula, acorde con su finalidad inteligible, determinable y asimilada a una perspectiva legal, es aquel según el cual los requisitos de causación del derecho los son, concurrentemente, el tiempo de servicios y la edad, asimilados, se itera, a su mínima regulación legal.

Esa conclusión según la cual *los requisitos de causación del derecho los son, concurrentemente, el tiempo de servicios y la edad*, se ve reforzada con el hecho de que los artículos subsiguientes del instrumento colectivo, consagran otras formas de reconocimiento de la prestación, donde en razón a un mayor tiempo de servicios, con relación al mínimo legal aludido en el primer precepto, para que se pueda acceder a la prestación *«sin consideración a la edad»*, así:

ARTICULO (sic) 19- El trabajador que se retire con treinta (30) años o más de servicios continuos o discontinuos tendrá derecho a una pensión equivalente al ciento por ciento (100%) de su salario, sin consideración a su edad.

ARTICULO (sic) 20- La trabajadora que se retire a disfrutar de su pensión de jubilación con veinticinco (25) años de servicios, sin consideración a la edad, tendrá derecho a que su pensión se liquide en un 90% del promedio salarial.

Lo anterior sirve para diferenciar que el instrumento colectivo consagra dos formas de reconocimiento de derechos pensionales; i) una forma con consideración a la edad como factor concurrente al tiempo de servicios para su causación y, ii) otra forma, que en razón de un mayor tiempo de servicios -con relación al mínimo- se causa sin consideración a edad alguna.

Si bien es cierto que esta Sala ha expuesto que las reglas gramaticales y del lenguaje, por sí solas, no siempre le permiten al juez encontrar el verdadero sentido de una cláusula convencional, también es cierto, que al desentrañar la redacción y estipulación de cada disposición normativa no se compromete

con ello un uso arbitrario del lenguaje, sino, procurar situarse lo más cercanamente a la voluntad e interés de los contratantes.

Aquí no se trata de auscultar una interpretación que restrinja el alcance de la disposición examinada sino el desarrollo franco de la obligación de interpretarla bajo los parámetros de la hermenéutica jurídica laboral, sin pretender darle un sentido subrepticio so pretexto de entrañar diversas interpretaciones a efectos de entregar a la misma un alcance distinto del que sencillamente se deduce del texto de la pluricitada disposición.

Conforme a los anteriores argumentos, *mutatis mutandis* - cambiando lo que haya que cambiar- los argumentos arriba trascritos se avienen perfectamente al presente caso y, por sí mismos, traslucen en el presente caso la no prosperidad del cargo formulado, conforme a la interpretación dada a la norma convencional. Ahora bien, es menester precisar que aún, bajo el auspicio del principio de favorabilidad señalado por el recurrente, tampoco podría accederse al reconocimiento pensional deprecado, pues al resultar palmario, en el *sub iudice*, que la edad no constituye un requisito de exigibilidad sino de causación, y dada su relación simétrica con el tiempo de servicios, «que se haya prestado a la empresa un mínimo de veinte (20) años y de edad mínima de cincuenta y cinco (55) años si son varones, y de cincuenta (50) años si son mujeres», no es posible escindir un requisito del otro y, por tanto, ambas condiciones vienen a constituirse en elementos necesarios, en sus adecuadas proporciones y equilibrios correspondientes a fin de consolidar el derecho pensional.

De conformidad con el precedente en cita, sin que haya lugar a exponer argumentos adicionales, el cargo no prospera.

## IX. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos 104, 105, 106, 107, 108 y 109 del CST, en relación con los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965; 1, 13, 21, 57, 59, 132 y 142 del CST y, 13, 25 y 53 de la CN.

Sostiene que la violación de las normas citadas se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho que endilga al Tribunal:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 fue sustituido en su totalidad por el Reglamento Interno de Trabajo del año 2003.
2. No dar por demostrado, estándolo, que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, aprobado por Resolución No. 1533 de noviembre de 1985 del Ministerio de Trabajo hacen parte del contrato de Trabajo (sic).
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que las prerrogativas y condiciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 constituyen reconocimientos hechos por mera liberalidad, modificables o revocables en cualquier momento.
4. No dar por demostrado, estándolo, que Resolución (sic) No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección social, modificó el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 sólo en aquello que no desmejorara los beneficios y mejores condiciones alcanzadas.
5. No dar por demostrado, estándolo, que el Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 admite más de una interpretación.
6. No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 permite que el derecho a la pensión nazca con el cumplimiento de los 20 años de servicio.
7. No dar por demostrado estándolo que la vigencia del RIT del año 2003 mi procurado ya sumaba más de 20 años de servicio.
8. No dar por demostrado, estándolo, que al demandante se le debe aplicar la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985.

9. No dar por demostrado, estándolo, que el derecho a la pensión de jubilación Reglamentaria (sic) se concretó con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

Sostiene que los yerros fueron resultado de la errónea valoración del Reglamento Interno de Trabajo 1985 y, la misma norma del año 2003 y, la falta de apreciación de la Resolución n.º 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social.

Argumenta que el Tribunal *«partió analizando inadecuadamente»* el Reglamento Interno de Trabajo del año 2003 y su resolución aprobatoria n.º 3228 de 24 de noviembre de 2003, no obstante que en el libelo inicial lo que se pretendió fue el reconocimiento de la prerrogativa pensional conforme al Reglamento Interno del año 1985, *«elemento probatorio que fue pasado por alto por el juez de alzada baja (sic) el argumento que había sido sustituido por el Reglamento del año 2003, sin atender al canon literal de la Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003»* que expresamente dejó sentado que el reglamento del año 2003 no produciría ningún efecto en aquello que contrarié o desmejore lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente.

En relación con las prerrogativas de los trabajadores del Banco de la República que no podían ser modificadas con ocasión del Reglamento Interno de Trabajo de 2003, citó un extracto de la sentencia proferida por el Consejo de Estado el 5 de noviembre de 2009, en el proceso con radicación n.º

11001032500020040005001, a partir del cual reiteró que el mismo solo podía tener efectos jurídicos vinculantes en aquellos aspectos que no desmejoraran las condiciones de los trabajadores, por lo que, en su decir, todas las prerrogativas salariales, pensionales y cualquier derecho adicional a los mínimos legales contenidos en el reglamento del año 1985, «*hacían parte del Contrato de Trabajo de los servidores del Banco de la República y por ende su modificación no se podía hacer de manera unilateral, como se pretendió realizar en el reglamento del Año 2003*».

Asevera que resulta incuestionable que todos los servidores de la entidad bancaria demandada que se vincularon antes de la aprobación del reglamento del año 2003, tienen derecho a su aplicación con las mejores condiciones y derechos reconocidos con anterioridad, por lo que, variar derechos como la pensión de jubilación conlleva una desmejora que no produce efecto por no haber contado con la aquiescencia de los trabajadores en cabeza de la organización sindical Anebre, o con la autorización particular de todos y cada uno de los trabajadores del Banco.

Luego de reproducir el artículo 78 del citado reglamento expedido en el año 1985, afirma:

[...] claramente se puede deducir que el Reglamento de Trabajo del año 1985, aprobado por Resolución No. 1533 de noviembre de 1985, prevé el surgimiento de una pensión de jubilación bastando sólo el cumplimiento de la edad, puesto que lectura de la norma (sic) resulta patente ello, cuando indica que el trabajador que "llegue" o "haya llegado" a la edad tendrá derecho a partir a la pensión (sic) "Después" del cumplimiento de los 20

años de servicios, disponiendo de un sistema escalonado de porcentaje de dicha prestación en función del tiempo de servicios.

Refiere que el RIT tiene carácter normativo y, que al igual que las convenciones colectivas de trabajo, debe ser objeto del principio de favorabilidad en aplicación de la tesis sostenida en las sentencias CC SU-1185-2001, CC SU-241-2015, CC SU-118-2018, CC SU-269-2019, CC SU-445-2019 y CSJ SL4934-2017, por lo que, acorde con lo dicho, el 19 de noviembre de 2004 cuando cumplió 20 años de servicio se hizo acreedor a la pensión de jubilación de que trata el Reglamento Interno de Trabajo del año 1983, sin que la variación del año 2003 o la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005 hayan afectado su derecho al tratarse de una prerrogativa adquirida.

### **X. RÉPLICA**

Asegura la entidad accionada que ningún sentido tendría sostener que la pensión de jubilación contenida en la convención colectiva de trabajo dejó de tener efectos y no así, la consagrada en el reglamento interno de trabajo, pues el Acto Legislativo 01 de 2005, consagró que a partir de su vigencia no habrá regímenes especiales ni exceptuados.

Agrega que el principio de favorabilidad resulta aplicable cuando se trata de normas vigentes del trabajo de cualquier orden, pero no, cuando su contenido no tiene aplicabilidad en el tiempo por haber desaparecido *«de su contexto jurídico»*, en la medida en que *«ya no se hablaría de*

*la interpretación más favorable al trabajador, sino del renacimiento, restablecimiento de normas del orden jurídico que dejaron de existir para volverse a instituir.*

Finaliza indicando que, es cierto que el trabajador tenía cumplido el tiempo de servicio más no la edad y que por la sola circunstancia de haber cumplido la segunda a posteriori, no le convalidaba o hacía efectiva la existencia de ese derecho a la pensión reglamentaria.

## **XI. CONSIDERACIONES**

De entrada, habrá de decirse, que no se avizora prosperidad al cargo en estudio, porque no resulta aplicable al demandante el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 por haber sido derogado por el expedido en el año 2003. Lo anterior, encuentra sustento en lo sostenido por esta Corte en un caso de similares contornos a los del *sub lite*, resuelto en sentencia con radicación CSJ SL660 2021 reiterada en la CSJ SL2657-2021, en la que se enseñó:

1. Para desatar la acusación propuesta, esta Sala deberá, en principio, dilucidar si el reglamento de trabajo distinguido como fuente de la pretensión subsidiaria formulada por el demandante viene a ser el *Reglamento Interno de Trabajo del año 1985* o si, por el contrario, tal y como lo afirmó el juez colegiado, lo es el *Reglamento Interno de Trabajo del año 2003*, por haber derogado completamente el primero de los citados.

Así las cosas, al ser la vía de los hechos la senda escogida por el censor para discurrir su ataque, se habilita ese camino para la auscultación de los instrumentos reglamentarios, sin que refuljan los reparos técnicos hechos por el opositor.

Pues bien, señala la Sala que el reglamento interno de trabajo es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones internas

de la empresa con el trabajador, siempre y cuando no afecte los derechos mínimos del trabajador, constituyéndose en una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa.

Para la elaboración del reglamento interno de trabajo, la ley laboral -art. 106 del CST- ha dispuesto que *«el empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores»*, disposición que fuera declarada exequible por la H. Corte Constitucional, bajo el entendido que ello será así: *«siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación»*. (CC C-934-2004)

De igual forma, el art. 108 *ibidem*, al regular la temática a ser regulada en el reglamento interno de trabajo, señala que se deben incluir, entre otras, disposiciones alusivas a *«18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren. 19. Publicación y vigencia del reglamento»*.

En el caso concreto, se duele el casacionista de que luego de haber solicitado, subsidiariamente, la aplicación del *Reglamento Interno de Trabajo del año 1985*, el Tribunal se apartó de tal solicitud por considerar que dicho instrumento ya no se encontraba vigente en razón de haber expedido un nuevo reglamento. Al respecto debe decirse que tal deducción del *ad quem* no comporta un yerro, ni mucho menos de carácter ostensible, pues, tal y como se puede apreciar de la documental aportada al plenario contentiva del *Reglamento Interno de Trabajo del año 2003*, que fuera a su vez aprobado por la *Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003*, expedida por el Ministerio de la Protección Social, con sus respectivas constancias de ejecutoria y publicidad (*f.ºs 74 a 81 y 125 a 144 del Cno Ppal*), en su art. 68, en relación con su vigencia, dispuso que *«El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el anterior artículo, para la Oficina principal de Bogotá y las sucursales del Banco de la república, y sustituye en su integridad, cualquier otro que antes de esta fecha haya tenido el banco»*, luego entonces, resulta cierto y palmario que el reglamento en el cual se fundó la pretensión residual por parte del actor ya había fenecido dando paso a un nuevo reglamento.

Ahora, tampoco puede ser de recibo el argumento esgrimido por el casacionista, para fundar los yerros esgrimidos en el ataque, en torno a una especie de aplicación ultraactiva del reglamento anterior, en razón de una aparente ineficacia de la previsión pensional contenida en el nuevo reglamento, ello en contraste

con la disposición del reglamento anterior, pues, aunque dicha ineficacia la funda en el artículo 3 de la *Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003*, expedida por el Ministerio de la Protección Social, esa disposición reproduce parcialmente el contenido del art. 109 del CST donde, si bien es cierto, se señala que *«No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, las cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador»*, no es menos cierto, que el contraste normativo del reglamento vigente se debe efectuar con los instrumentos normativos señalados en la citada disposición del CST, más no con el reglamento anterior, pues, se infiere que aquel quedó derogado y perdió su vigencia. Ergo, al considerarse ineficaz una disposición del reglamento, la consecuencia señalada por la ley es que esta sea sustituida por la más favorable contenida en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales vigentes y aplicables al trabajador, no por la anterior reglamentación derogada por esta.

Ahora, como quiera que la prestación pensional, regulada en el reglamento interno de trabajo, es adicional a las legalmente obligatorias y su incorporación al mismo fue del resorte exclusivo del empleador, pues, además de no obrar prueba en contrario, dicha materia no se condicionó por la Corte Constitucional a su concertación entre empleador y trabajadores, es deducible la potestad atribuida al empleador para modificar algunos de sus aspectos, amén de no controvertir lo dispuesto en los instrumentos citados y con la consecuencia ya prevista.

De lo que viene de decirse, el cargo no prospera.

Costas en el trámite extraordinario a cargo del recurrente, por cuanto hubo réplica. Fijense como agencias en derecho la suma de \$4.700.000, las cuales liquidará el Juzgado de Primera Instancia conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.

## XII. 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 dictada el 9 de mayo de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUIS GUILLERMO VILLAMIZAR CUCAITA** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Costas conforme lo indicado en la parte motiva.

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



**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**



**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**



**JORGE PRADA SÁNCHEZ**