



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL155-2022

Radicación n.º 78551

Acta extraordinaria n.º 1

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de enero de dos mil veintidós (2022).

En cumplimiento de la sentencia CSJ STP16498-2021 decide nuevamente la Corte el recurso de casación interpuesto por **LUCÍA ESPERANZA ROMERO CALDERÓN**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el dieciocho (18) de mayo de dos mil diecisiete (2017), en el proceso que adelantó contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Es de precisar que el Juez constitucional en el inciso segundo de la providencia CSJ STP16498-2021 dejó sin efectos la decisión CSJ SL4650-2020 del 26 de noviembre de dicha anualidad, que fue proferida por este órgano de cierre con la jurisprudencia de la Sala Permanente de Casación Laboral de esta Corporación que hasta dicho momento se había emitido, referente al deber de los jueces de interpretar

las CCT según las reglas de la hermenéutica jurídica laboral, dentro de las que se encuentra la favorabilidad, ya que no se puede desconocer su carácter de fuente formal del derecho. No empece, sólo fue con posterioridad, a través de sentencia CSJ SL660-2020, que se fijaron pautas en el entendimiento de la norma extralegal en comento.

Aclarado lo preliminar, procede esta Sala a emitir nueva decisión, teniendo en cuenta los siguientes:

I. ANTECEDENTES

Lucía Esperanza Romero Calderón llamó a juicio al Banco de la República con el fin de que se condenara al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación prevista en el artículo 18 de la recopilación de convenciones dispuesta en el Acuerdo con vigencia 1997-1999, suscrita entre la demandada y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República – Anebre, por haber laborado 20 años a la entidad, el 6 de octubre de 2006 y 50 de edad, el 29 de agosto de 2014.

Igualmente, que la prestación deprecada se liquidara con el porcentaje del último salario que correspondía al tiempo de servicio, según la tabla fijada en la norma, junto con las mesadas retroactivas causadas, desde el retiro del servicio y los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993 o en su defecto la indexación de los valores reconocidos, más las costas procesales.

En subsidio del reconocimiento de la prestación de jubilación convencional, suplicó el derecho pensional del artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, expedido por el Banco de la República, por laborar por más de 20 años a su servicio, el 6 de octubre de 2006, antes de la expiración general de la habilitación de los regímenes pensionales convencionales, *«a partir del cumplimiento de la edad de 50 años, 29 de agosto de 2014, efectiva desde el retiro de esa entidad, por haber cumplido más de 20 años de servicio con ese Banco el 6 de octubre de 2006»*.

A su vez, pidió esta última en el equivalente al porcentaje del último salario que correspondiera al tiempo de servicio, según la tabla del comentado artículo 78 y las mesadas retroactivas desde la data de retiro, los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993 sobre las mesadas causadas o la indexación y las costas procesales.

Como fundamento de sus peticiones, informó que nació el 29 de agosto de 1964; que el 6 de octubre de 1986, se vinculó laboralmente con el Banco de la República; que en su calidad de trabajadora del demandado era beneficiaria de las CCT suscritas por la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República – Anebre, como miembro de esa organización sindical.

Agregó que, por reglamentación de la recopilación de convenciones, dispuesta según la CCT con vigencia 1997-1999, se previó el reconocimiento de una pensión de jubilación para las servidoras mujeres, con 20 años de

servicio y 50 de edad y, de manera paralela, el RIT expedido para el año 1985, contempló una pensión especial por el arribo a los 20 años de servicio, a la llegada de 50 años de edad, también para las mujeres.

Mencionó que a la fecha en que se ha interpretado como la de pérdida de vigencia de las CCT suscritas por Anebre, *«31 de julio de 2010, (inciso final del párrafo transitorio tercero del Acto Legislativo 01 de 2005), contaba con más de 20 años de servicio»* al banco, los cuales completó el 6 de octubre de 2006 y cumplió los 50 años de edad el 29 de agosto de 2014; que se desempeñaba en el banco como secretaria en la dirección general de control administrativo y de informática y tenía más de 29 años de servicio.

Indicó que el 19 de enero de 2016, reclamó la pensión de jubilación convencional, pero se le negó por Oficio del 3 de febrero de 2016, emanado de la división de recursos humanos, en el que se anunció como razón la aplicación del Acto Legislativo 01 de 2005, que limitó los regímenes pensionales convencionales hasta el 31 de julio de 2010, *«aduciendo de manera arbitraria que a dicha calenda se debían reunir la edad y el tiempo de servicios»* (f.º 54 a 81, cuaderno principal).

La accionada se opuso a las pretensiones principales y subsidiarias. En cuanto a los hechos, admitió las fechas de nacimiento y cumplimiento de la edad pensional de la demandante; la de vinculación al banco y su condición de beneficiaria de las CCT; que tenía 20 años de servicios antes

del Acto Legislativo 01 de 2005; el cargo desempeñado y la solicitud de reconocimiento de la pensión convencional. De los demás dijo que no eran ciertos.

En su defensa, propuso las excepciones perentorias de falta de título y causa, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, legalidad de la actuación del banco, buena fe, inexistencia de la obligación pretendida y la genérica (f.º 89 a 107, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 16 de noviembre de 2016 (f.º 169 CD y 170, *ibidem*), resolvió:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación pretendida y, en consecuencia, absolver a la demandada BANCO DE LA REPÚBLICA de todas y cada una de las pretensiones principales y subsidiarias incoadas por la demandante señora LUCÍA ESPERANZA ROMERO CALDERÓN, de conformidad a la parte considerativa de la presente providencia.

SEGUNDO: Condenar en costas a la demandante, tásense [...].

TERCERO: De no ser apelada esta providencia, remítase al Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, para que se surta el grado jurisdiccional de Consulta.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En virtud del recurso de apelación interpuesto por la actora, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en providencia de fecha 18 de mayo de 2017 (f.º 175 CD, 176 y 177, *ibidem*), confirmó la decisión

apelada y se abstuvo de condenar en costas en esta instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, estableció que, de acuerdo con el artículo 66A del CPTSS, el estudio se limitaría *«a los puntos de inconformidad expresados por el apoderado de la parte actora al momento de interponer el recurso ante el a quo»* y consideró, como fundamento de su decisión, que el problema jurídico era averiguar si le asistía a la convocante a juicio el *«derecho a percibir la pensión de jubilación convencional del artículo 18 de CCT vigente en los años 1997-1999 o la pensión voluntaria establecida en el inciso 4º del artículo 78 del RIT, en los términos y condiciones alegadas en la demanda»*.

Para resolverlo, tuvo como preceptos normativos: *i)* el artículo 1.º del Decreto 2127 de 1945 que define el contrato de trabajo para el sector público; *ii)* el canon 467 del CST que detalla conceptualmente la CCT; *iii)* el Acto Legislativo 01 de 2005, según el cual, a partir de su vigencia, no podrían establecerse *«en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales o acto jurídico alguno»* condiciones pensionales diferentes a las contenidas en las leyes del sistema general de pensiones y derogó las existentes, desde el 31 de julio del 2010 y, *iv)* el precepto 164 del CGP que impone al juzgador el deber de fundar toda decisión en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

En el caso concreto, con cimiento y análisis de la prueba documental aportada visible a folios 11 a 52 y 115 a 150 del

cuaderno principal, determinó que la demandante se vinculó con el banco el 6 de octubre de 1986, que al momento de la presentación de la demanda estaba vigente la relación y cumplió 50 de edad el 29 de agosto del 2014.

De los anteriores enunciados fácticos y el material recaudado, derivó que la accionante no acreditó la totalidad de los requisitos de tiempo y edad, *«en vigencia de la norma convencional o del reglamento interno de trabajo de la empresa, fuentes jurídicas sobre las que apoya el actor sus pretensiones»*, habiendo expirado el 31 de julio del 2010 por disposición del párrafo transitorio 3.º del Acto Legislativo 01 de 2005, ya que, si bien cumplió con el tiempo de servicios el 6 de octubre del 2006, no fue así con la edad requerida, pues a ella arribó el 29 de agosto del 2014, cuando ya había fenecido la fuente normativa sobre la cual basaba sus pretensiones.

Relató que ello constituía una mera expectativa susceptible de ser modificada por normas posteriores como en este caso, pues, a pesar de que para llegar a dicha edad no se requería estar vinculado laboralmente con la empresa, tal requisito debía verificarse dentro de los términos que la enmienda de 2005 fijó.

Refirió que la Corte Constitucional:

[...] en sentencia CC SU555-2014, sostuvo que de un análisis del Acto Legislativo 01 del 2005 es posible concluir que después del 31 de julio del 2010 ya no podrán aplicarse ni disponerse reglas pensionales en pactos y convenciones colectivas salvo que las existentes antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01

del 2005, hayan estipulado como término una fecha posterior y las que se prorroguen después de la entrada en vigencia del acto legislativo no podrán establecer condiciones diferentes a las que venían rigiendo, pero de todas maneras sostiene la Corte, en uno y otro caso perderán vigencia el 31 de julio del 2010.

Concluyó que, como la señora Lucía Esperanza Romero Calderón alcanzó los 50 años después del 31 de julio del 2010, no le era dable sustentarse en una norma convencional inexistente, por haber sido derogada o modificada por disposición del citado acto legislativo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Sala (f.º 6, cuaderno de la Corte),

[...] CASE LA TOTALIDAD de la sentencia impugnada del 18 de mayo de 2017 proferida por la Sala Séptima Laboral del Tribunal Superior de Bogotá [...] que confirmó la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito [...] del 16 de noviembre 2016, y una vez quebrado el fallo del Tribunal, constituida la Corte en sede de instancia, revoque en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C. y, en su lugar, acceda a las súplicas de la demanda inicial y provea sobre las costas.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales fueron replicados y se estudian a continuación.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa el proveído impugnado de violar indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida, «*los artículos 467, 468, 469, 470, 471, 476 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los Arts. 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1º, 13 y 21 del CST y 13, 25 y 53 de la Constitución Nacional*».

Asegura que la violación de las normas sustanciales citadas se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

- 1.- Dar por demostrado, sin estarlo, que la 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 50 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 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 a la 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.

Los anteriores errores de hecho provienen de la errónea apreciación de la cláusula 18 de la Recopilación de Convenciones Colectivas, dispuesta según la CCT 1997-1999, suscrita entre el banco accionado y Anebre, que llevó al Tribunal a concluir que dicho precepto tenía una sola interpretación válida cuando de ella *«pueden derivarse por lo menos dos interpretaciones razonables y lógicas»*.

Al respecto, expone que para el fallador el canon aludido podía entenderse solo en el sentido de que se requiere el cumplimiento de la edad de 50 años con 20 de servicio para la concesión de la pensión y como aquella la completó después del 31 de julio de 2010, ya no regía la CCT.

Frente a ello, reproduce el artículo 18 en comento y afirma que:

[...] la normatividad en cita es susceptible de dos interpretaciones, a diferencia de cómo lo estimó el *ad - quem* al analizar dicha cláusula: 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.

Indica que de la lectura de la norma se extrae que la edad puede o no constituir una condición resolutoria para el nacimiento del derecho pensional, pero debe estimarse como elemento de mera exigibilidad o disfrute, porque no impone de manera expresa que el cumplimiento de esos requisitos deba ser sincrónico o que la edad no pueda acreditarse después del retiro; máxime que la CCT trae un sistema cuasi

actuarial para su reconocimiento, por cuanto no tiene en cuenta ni la esperanza de vida del pensionado, ni las tasas de interés del mercado, sino el número de años laborados en forma exclusiva, según la escala que trae el artículo 18 en comento.

Agrega que el sistema en revisión privilegia el tiempo de servicio, de manera que *«la génesis 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»*; que la edad no es trascendente para adquirir el derecho, ni para financiar la prestación y, por ello, no se necesita cumplirla para que se cause el derecho, sino para establecer la época en que es exigible, luego se otorga *«por el acatamiento de un período mínimo de labores»*, que para este caso es de 20 años.

De lo dicho, encuentra lógico que el único presupuesto que debe certificarse antes del retiro es el tiempo de servicio, pues la edad se puede completar aún después de apartarse del cargo, posibilidad que no prohíbe la norma y sobre todo que conceder una pensión convencional sin el otorgamiento de la edad es una posibilidad jurídica acogida por la Corte y el Consejo de Estado.

Por lo narrado, arguyó que cuando Lucía Esperanza Romero Calderón cumplió 20 años de servicio, el 6 de octubre de 2006, adquirió el derecho a la pensión convencional de jubilación y quedó pendiente la edad y el retiro de la entidad.

En cuanto al dilema sobre cuál de las interpretaciones posibles a la cláusula convencional debió dar el Tribunal, expuso que, si bien para esta Corporación la convención colectiva de trabajo no es una ley de alcance nacional, sino una prueba susceptible de libre valoración por parte del juzgador, dándole validez a cualquier explicación razonable, también lo es que dentro de la relación obrero patronal es ley para las partes y en tal evento se impone el principio de favorabilidad.

Transcribe parcialmente la sentencia CC SU1185-2001, con cuyo tenor afirma que una cosa es que la convención colectiva se aporte como prueba y otra negarle el valor normativo que tiene, es decir, que se aporta al proceso como una prueba, pero es una norma jurídica que debe definirse a la luz de los artículos 21 y 53 de la Constitución Política.

Concluye que, frente a las varias disquisiciones que pueden darse a la convención colectiva de trabajo celebrada entre el Banco de la República y la Asociación Nacional de Empleados – Anebre, debe prevalecer la más favorable al trabajador y considerar que la edad *«cumple una función solo de exigibilidad de la obligación pensional»* y no constituye requisito esencial para el nacimiento del derecho, sino una condición suspensiva para su disfrute, de tal suerte que la fuente del derecho a la prestación convencional radica exclusivamente en el cumplimiento del tiempo de servicio (f.º 6 a 15, *ibidem*).

VII. RÉPLICA

Alega la existencia de falencias técnicas en esta acusación, tales como que: *i)* el cargo fue mal encaminado, al haberse dirigido por la vía indirecta y tener soporte jurídico; *ii)* no se cuestionó el artículo 1.º del Acto Legislativo 01 de 2005, norma que fue fundamento del fallo y, *iii)* no ataca la no apreciación o indebida valoración, sino «haberla interpretado mal», por lo que acude a una tercera falencia interpretativa que no está prevista en la ley.

En lo que respecta al fondo de la controversia, dice que el alegato se centra en que la edad para acceder a la prestación, establecida en la convención colectiva de trabajo, es requisito de exigibilidad y no de causación, lo cual es un argumento jurídico, que no puede desatarse por la vía fáctica. Y, en todo caso, argumenta que el verdadero tema del proceso fue el de los efectos del Acto Legislativo 01 de 2005, suficientemente definido por la Corte en el mismo sentido en que resolvió el Tribunal y con ello, la parte recurrente lo que hizo fue cuestionar un mandato constitucional (f.º 42 a 45 *ibidem*).

VIII. CONSIDERACIONES

Si bien existen las falencias de orden técnico que destaca la opositora, las mismas no tienen la fuerza suficiente para impedir el estudio de fondo de la acusación, por las siguientes razones:

i) La referencia a argumentos jurídicos es anexa y explicativa de los cuestionamientos fácticos, que constituyen el cimiento esencial de la queja al debatir la indebida valoración de la CCT que estableció en su artículo 18 el derecho que aquí se reclama, por lo que, en realidad, no se ataca las conclusiones jurídicas a las que arribó el Colegiado;

ii) A pesar de que no se haya citado en la proposición jurídica el artículo 1.º del Acto Legislativo 01 de 2005, sí acude a los artículos 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual es suficiente porque esta Corporación no exige una proposición jurídica completa y basta con indicar *«al menos una norma sustancial de alcance nacional que constituyendo base esencial del fallo impugnado, o habiendo debido serlo, hubiera sido quebrantada»* (CSJ SL660-2021).

iii) Contrario a lo dicho por el replicante, el atacante enlista y desarrolla la *«errónea apreciación de la Recopilación de Convenciones Colectivas con vigencia 1997-1999»*, lo cual es adecuado.

Dicho lo anterior, se recuerda que el *ad quem* basó su decisión en que la demandante no consumó los requisitos exigidos por la norma convencional, antes de que esta expirara el 31 de julio de 2010, comoquiera que arribó al tiempo de servicios el 6 de octubre del 2006 y los 50 años el 29 de agosto del 2014, cuando ya había perdido vigor la la fuente normativa extralegal.

Relató que ello constituía una mera expectativa

susceptible de ser modificada por normas posteriores como en este caso, pues, a pesar de que para ese cumplimiento de edad no se requería estar vinculado laboralmente con la empresa, tal requisito sí debía verificarse dentro de los términos que la enmienda de 2005 fijó.

Frente a ello, la censura alega en contrario que la edad debe estimarse como condición de mera exigibilidad o disfrute, porque el artículo 18 convencional no impone de manera expresa que el cumplimiento de esos requisitos debe ser sincrónico o que la edad no pueda acreditarse después del retiro, luego ese requisito es intrascendente para acceder a la pensión convencional y no se requiere para causar el derecho sino, se repite, para establecer el momento en que ha de comenzar su disfrute.

En ese orden, el problema jurídico que compete a la Sala determinar es si el Juez de alzada apreció erradamente la cláusula 18 de la CCT vigente en 1997-1999, porque exigió el cumplimiento conjunto de los requisitos de tiempo de servicios y edad para causar el derecho, antes de que perdieran vigor las prerrogativas convencionales, según el Acto Legislativo 01 de 2005.

Previo a abordar el asunto, la Sala debe enfatizar que, como por fallo constitucional CSJ STP16498-2021 se dejó sin efectos la sentencia CSJ SL4650-2020, este órgano de cierre se encuentra en la obligación de examinar el litigio con soporte en los nuevos criterios jurisprudenciales vigentes para este momento, pues proceder de manera contraria sería

desconocer la posición que actualmente impera frente a la materia.

Para zanjar este debate, se debe memorar que la cláusula 18 referida reza:

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 servicios 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 [...].

Frente a la interpretación de dicho precepto, esta Corte recientemente tuvo la oportunidad de pronunciarse en el sentido de que la causación de la prestación convencional se vinculó al tiempo de servicios de 20 años como a la edad mínima, según cada caso, sin que de ella se encuentre elemento alguno que permita inferir que este último, es decir, la edad, es una condición de exigibilidad.

Así se dijo en decisión CSJ SL660-2021, reiterada en CSJ SL1038-2021 y CSJ SL2657-2021, en la que se instruyó que:

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 reemplazo a ser tenida en cuenta en la liquidación del derecho.

Pongamos 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 reemplazo del 85 %, entre tanto, si se tratara de una mujer, en el primer evento causaría el derecho a la pensión con una tasa de reemplazo 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 lapso de 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.

También, en proveído CSJ SL1697-2021, citado en CSJ SL2182-2021, se explicó:

[...] una lectura completa y objetiva de los elementos que conforman esta cláusula convencional permite inferir que la pensión de jubilación se causa con el tiempo de servicios de 20 años y la edad mínima de 55 años para los hombres y 50 para las mujeres, pues la norma mantuvo ligada la prestación a estos dos requisitos legales y no señaló que la edad fuera pauta de mera exigibilidad, como lo quiere hacer ver infundadamente la censura.

En este sentido, es claro que la intención de las partes fue la de establecer una pensión extralegal a la cual se pudiera acceder, según la tabla de liquidación indicada en la norma convencional, «*con los requisitos legales*» de tiempo de servicios y edad, según si se tratara de hombres o mujeres, sin que existan elementos objetivos en la cláusula que permitan inferir que la voluntad de aquéllas fue la de establecer una prestación solamente con el tiempo de servicios.

Lo previo evidencia que a la fecha es clara la única

exégesis que corresponde dar a la norma convencional analizada, relativa a que se requiere arribar a ambos requisitos para causar el derecho, lo que descarta la posibilidad de emplear el principio de favorabilidad, como lo solicitó el recurrente o el de *in dubio pro operario*.

En ese orden, la Sala no observa error del Colegiado, siguiendo el criterio interpretativo vigente, toda vez que la petente arribó a los 20 años de servicios el 6 de octubre de 2006 y a la edad requerida de 50 años, el 29 de agosto de 2014 (f.º3, cuaderno principal), es decir, cumplió este último por fuera de la vigencia de la CCT en comento, que, pese a las prórrogas posteriores a la finalización de su término inicial, sólo tuvo efectos jurídicos hasta el 31 de julio de 2010, según sentencia CSJ SL3635-2020.

En consecuencia, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de violar indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida los «*artículos 104, 105, 106, 107, 108 y 109 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1.º, 13 y 21, 56, 59, 132 y 142 del CST y 13, 25 y 53 de la Constitución Nacional*».

Plantea como errores manifiestos de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, aprobado por la

Resolución n.º 1533 de noviembre de 1985 del Ministerio del Trabajo hacen parte del contrato de Trabajo.

2. Dar por demostrado, sin estarlo, que las prerrogativas y condiciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo constituyen reconocimiento hechos por mera liberalidad, modificables o revocables en cualquier momento.

3. No dar por demostrado, estándolo, que Resolución n.º 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 desmejorar lo beneficios y mejores condiciones alcanzadas.

4. No dar por demostrado, estándolo, que al artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 admite más de una interpretación.

5. No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del artículo 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.

6. No dar por demostrado, estándolo, que al demandante se le debe aplicar la interpretación más favorable del artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985.

7. No dar por demostrado, estándolo, que el derecho a la pensión de jubilación reglamentaria se concretó con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

Lo antepuesto, como consecuencia de la apreciación equivocada de:

Reglamento Interno de Trabajo de 1985. Verificó el Tribunal que bajo la preceptiva del artículo 78 de ese estatuto se requería para efectos de la pensión allí contemplada el tiempo de servicio, la edad y el retiro, pero como estos dos últimos no se cumplieron antes del 31 de julio de 2010, despachó de manera negativa las pretensiones subsidiarias

Y como no valorada para las pretensiones subsidiarias:

Resolución n.º 3228 del 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, aprobatoria del Reglamento Interno de Trabajo de año 2003. De haber valorado dicho documento hubiera concluido el Tribunal que, desde la misma

aprobación del Reglamento del año 2003, se dispuso que las disposiciones contenidas allí no producirán ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente [...].

Reglamento Interno de Trabajo del año 2003.

En el desarrollo, afirma que el Juez de alzada analizó el amparo solicitado a la luz del RIT de 1985, dado que fundamentó el estudio de los pedimentos subsidiarios en el artículo 78 del estatuto interno laboral y aseveró que, para arribar a la prestación, se debían reunir los presupuestos de edad, tiempo de servicios y retiro antes del 31 de julio de 2010.

No empece, considera que, si se hubiese apreciado adecuadamente del canon 78 del RIT de 1985, habría concluido que se prevé una pensión de jubilación especial a la que *«se accede única y exclusivamente por el tiempo de servicio»*, para lo cual transcribe el inciso 4.º de tal disposición.

Enseguida, indica que el RIT aludido contempla:

[...] el surgimiento de una pensión de jubilación bastando sólo el cumplimiento de la edad, puesto que la lectura de la norma resulta patente ello, cuando indica que el trabajador que “llegue” o “haya llegado” a la edad tendrá derecho a partir a la pensión “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.

Así, exalta que, siguiendo la estructura gramatical de la cláusula *«el derecho nace por el tiempo de servicio únicamente y no por el cumplimiento de la edad»*, pues este último

elemento es sólo una condición de exigibilidad. Por consiguiente, asevera que como llegó al tiempo de servicios el 6 de octubre de 2006, tenía derecho a recibir la pensión desde el momento del retiro y cumplimiento de la edad mínima.

Incluso, considera que, si la cláusula estudiada tuviese dos interpretaciones, entre ellas que para consolidar la pensión de jubilación se requiere: *i)* la edad, el tiempo de servicios y el retiro o, *ii)* sólo el tiempo de servicios, pues la edad y el retiro son de exigibilidad, en aplicación del principio de favorabilidad reglado en los artículos 21 del CST y 52 de la Constitución Política, habría que acoger la última de las mencionadas.

En cuanto a la vigencia del RIT de 1985, de cara al RIT del 2003, transcribe la Resolución n.º 3228 del 24 de noviembre de 2003, aprobatoria de esta última disposición, para afirmar que se dejó expresamente consignado que la del 2003 no producía efectos en todo aquello que contrarie o desmejore al trabajador.

Y frente al efecto jurídico que el reglamento de la anualidad 2003 impartió sobre las prerrogativas de los servidores del Banco de la República que no podrían ser modificadas, cita la sentencia CE, 05 nov. 2009, rad. 110010325000200400050-01, con apoyo en la que infirió que *«la aprobación del Reglamento de año 2003, sólo podría tener efectos jurídicos vinculantes en aquellos aspectos que no desmejore las condiciones de los trabajadores contenidas en*

la ley, pacto, convención colectiva, laudo arbitral o contrato de trabajo».

Por lo anterior, acudió al precepto 109 del CST y providencias CSJ SL, 31 jul. 1989, rad. 6448 y CSJ SL, 29 jun. 2005, sin mencionar radicado, sobre la imposibilidad de reducción o modificación de los derechos extralegales que emanen de una convención, pacto o reglamento interno de trabajo.

Finalmente, puntualiza que de la interpretación armónica de lo expuesto, junto con los artículos 57, 59, 132 y 142 del CST y la Resolución n.º 3228 del 24 de noviembre de 2003, los servidores de la accionada *«que se vincularon antes de la aprobación del reglamento del año 2003, al haberse definido en ese acto administrativo el respecto a las mejores condiciones y derechos reconocidos con anteriores [...] no produce efecto alguno al no haber contado con la aquiescencia de la masa trabajadora»* (f.º 15 a 22, cuaderno de la Corte).

X. RÉPLICA

Menciona que la denuncia presenta las siguientes falencias técnicas: *i)* es encauzado por la vía de los hechos, pero trae argumentos jurídicos y, *ii)* se dejó libre de ataque *«la parte de la decisión del Tribunal que se apoya en el contenido del artículo 1.º del Actos Legislativo 01 de 2005, lo que impone aceptar que ese soporte del fallado acusado se*

conserva intacto».

En todo caso, frente al fondo del asunto arguye que el Colegiado no aludió a las pretensiones subsidiarias, por lo que no pudo cometer yerro alguno frente a la pensión consagrada en el RIT. Además, exalta que el recurrente no cuestiona en la oportunidad procesal pertinente, a través de la figura de complementación de la sentencia, la falta de pronunciamiento de tal tópico (f.º 45 a 47, *ibidem*).

XI. CONSIDERACIONES

No le asiste razón al opositor cuando sostiene que se dejó sin reproche el artículo 1.º del Acto Legislativo 01 de 2005, que tuvo como soporte el Colegiado para determinar que no se cumplieron los requisitos antes del 31 de julio de 2010, ya que, aunque no se efectuó con la rigurosidad requerida, la Sala al estudiar de forma íntegra los argumentos y la síntesis que de la decisión de segundo grado efectuó la recurrente, logra comprender que el ataque amonesta que el Colegiado no hubiese apreciado adecuadamente del canon 78 del RIT de 1985, para concluir que se prevé una pensión de jubilación especial a la que «*se accede única y exclusivamente por el tiempo de servicio*», causado antes de límite previsto por el AL 01 de 2005.

Tampoco resulta próspero lo referente a que el Colegiado no atendió a las pretensiones subsidiarias referente a la prestación causada con el RIT de 1985, por lo que se debió acudir a la adición de la sentencia, dado que el

Tribunal: *i)* fijó como problema jurídico establecer si la demandante tenía derecho a la pensión de jubilación del artículo 18 de CCT 1997-1999 «o la pensión voluntaria establecida en el inciso 4º del artículo 78 del RIT, en los términos y condiciones alegadas en la demanda»; *ii)* estipuló como soporte probatorio de sus argumentos, la documental que reposa a folios 11 a 52 y 115 a 150 del cuaderno principal, en los que se encuentra los Reglamentos Internos de Trabajo de 1985 (f.º 33 a 44, *ibidem*) y 2003 (f.º 45 a 50), *ibidem*) y la Resolución n.º 3228 del 2003 (f.º 132, *ibidem*) y, *iii)* aseveró que la petente no acreditó los requisitos de la norma convencional «o del reglamento interno de trabajo de la empresa, fuentes jurídicas sobre las que apoya el actor sus pretensiones».

Lo anterior evidencia a su vez que, si bien es cierto cuando el *ad quem* identificó la documental que analizó aludió a los folios donde reposa el RIT del 2003 y la Resolución n.º 3228 del mismo año y ello en principio llevaría a aseverar que se equivocó la petente al acusarlas como no valorados, también lo es que el *ad quem* siempre circunscribió sus argumentos a las fuentes jurídicas sobre las que se construyó la demanda, a saber, el RIT del 1985, sin que ningún argumento se enfocará al contenido de las pruebas inicialmente aludidas. Por tanto, para la Sala resulta correcto denunciar su falta de apreciación.

En consecuencia, le corresponde a esta Sala determinar sí el Juez de segundo grado se equivocó al apreciar el RIT de 1985 y no valorar el RIT del 2003, así como la Resolución n.º

3228 del mismo año, pues hubiese concluido que el canon 78 del RIT de 1985 establece que se adquiere el derecho a la pensión de jubilación con los 20 años de servicios a la accionada, pues la edad es un requisito de exigibilidad.

En ese orden, procede la Corporación al estudio de los medios atacados:

El Reglamento Interno de Trabajo de 1985 (f.º 33 a 44, *ibidem*) reza en su artículo 78:

Con fundamento en la ley orgánico del Banco (Leyes 25 de 1923, 82 de 1931, Ley 7ª y Decreto 2617 de 1973, Decreto 386 de 1982), éste tiene establecido y reglamento el siguiente sistema de pensiones cuyo derecho a reformar y adaptar a la nueva legislación se reserva al tener de las siguientes disposiciones:

[...]

Todo trabajador que llegue o haya llegado a los cuenta y cinco (55) años de edad, si es varón o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos tiene derecho a una pensión mensual vitalicia o jubilación de vejez, de acuerdo con la siguiente escala [...]

Por su parte, el precepto 68 del RIT del 2003 dispone que: *«el presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación [...] y sustituye en su integridad, cualquier otro que antes de esta fecha haya tenido el banco»*, mientras que la Resolución n.º 3228 del 24 de noviembre de 2003 (f.º 132 , *ibidem*), por la que se aprobó el RIT del 2003 (f.º 45 a 50, *ibidem*), estipuló lo siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el reglamento interno de trabajo de la empresa denominada Banco de la República [...]

ARTÍCULO SEGUNDO: Informar que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la firma del presente acto administrativo deberá publicarse el reglamento interno de trabajo de la empresa [...]

ARTÍCULO TERCERO: Las disposiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo no producirá ningún efecto en todo aquello en que contrarie o desmejoren lo que se para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente.

En efecto, el análisis del Reglamento Interno de Trabajo de 1985 debía efectuarse en conjunto y armonía con el que entró a regir en el año 2003 y la Resolución n.º 3228 de tal anualidad, comoquiera que éstos últimos repercuten en los efectos del reglamento inicial, cuyo análisis y aplicación predica la demandante.

No obstante, pese a la falencia del Colegiado al no realizar lo expuesto con antelación, ello no lleva al quiebre de la decisión, ni resulta tal yerro a favor de la recurrente, como lo plantea en el cargo, en tanto que si se analizara actuando como Juez de instancia tampoco saldría avante lo pretendido, pues, basta con acudir a la sentencia CSJ SL660-2021, reiterada en CSJ SL2182-2021, en las que se atendió similar acusación, se estudiaron los mismos elementos atacados en esta oportunidad y se determinó lo siguiente:

[...] 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

ensor 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, los 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 (subrayado del texto original).

Así las cosas, se resalta de tal jurisprudencia que el RIT de 1985 que regulaba las relaciones laborales de la convocada a juicio y sus trabajadores se sustituyó por el RIT de 2003, aprobado por la Resolución n.º 3228 del 23 de noviembre mismo año.

Por tanto, como es supuesto fáctico indiscutido en el *examine* que la señora Romero Calderón ingresó a laborar a la accionada el 6 de octubre de 1986, esto significa que, a lo sumo, arribó a los 20 años de servicios el 6 de octubre de 2006, esto es con posterioridad a que se encontrara vigente el RIT del año 2003, por el cual perdió vigor cualquier pedimento soportado en un instrumento reglamentario ya

derogado, como del que se solicita el estudio, a saber, RIT de 1985 y así se señaló en providencia CSJ SL660-2021 citada con antelación, que recientemente se referenció en la CSJ SL2657-2021.

En consecuencia, el cargo es fundado, pero no próspero.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la recurrente demandante. Como agencias en derecho, se fija la suma de \$4.700.000, que se incluirán en la liquidación que el Juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XII. DECISIÓN

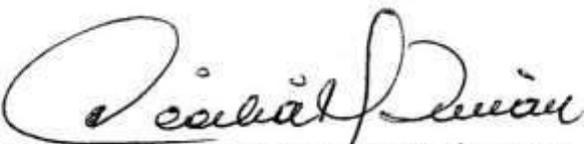
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el dieciocho (18) de mayo de dos mil diecisiete (2017), en el proceso que adelantó **LUCÍA ESPERANZA ROMERO CALDERÓN** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA
ACLARO VOTO



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

ACLARACIÓN DE VOTO

La presente decisión se emitió en cumplimiento de la sentencia CSJ STP16498-2021, por medio de la cual la Sala de Casación Penal de esta Corporación dejó sin efectos el fallo CSJ SL4650-2020 del 26 de noviembre de tal anualidad, ordenando la emisión de uno nuevo, *«atendiendo a las pautas contenidas en la parte motiva de este fallo»*, relativas a que *«tenga en cuenta los precedentes en la materia o las cargas argumentativas que la jurisprudencia contempla para que el juez, bajo debida motivación, se aparte de sus precedentes»*.

No obstante, pese a estar de acuerdo con la decisión que se adopta en esta oportunidad conforme al nuevo criterio jurisprudencial que se fijó en proveído CSJ SL660-2021 (emitido con posterioridad a la decisión CSJ SL4650-2020, que fue objeto del amparo constitucional), dado que se tiene el deber de dar aplicación irrestricta del precedente de la Sala Laboral Permanente de la Corporación, según el inciso 2.º del párrafo del artículo 2.º de la Ley 1781 de 2016, aclaro el voto por lo siguiente:

i) El Juez constitucional reconoce que la posición establecida en la sentencia CSJ SL660-2021 no resulta precedente del fallo judicial atacado porque era del 17 de febrero de dicha anualidad, es decir, fue expedida con posterioridad a la providencia que fue censurada. Por tanto, no podía ser parámetro de análisis del defecto por

desconocimiento del precedente.

No obstante, aunque precisó lo anterior, el fallador de tutela lo adoptó como fundamento de su decisión, pues dispuso que debía tenerse en cuenta que en tal proveído se precisó la posición frente a casos similares al que ahora concita la atención de la Sala, en donde también fue demandado el Banco de la República. Con ello, en últimas, le otorgó efectos retroactivos a una decisión que no se encontraba vigente cuando se emitió la sentencia confundida en sede constitucional.

ii) El proveído CSJ SL2623-2020 que aduce el operador de tutela se desconoció, fue emitido por la Sala de Descongestión, con lo que se soslayó que, como se dice con antelación, de conformidad con el artículo 2º de la Ley 1781 de 2016, quien tienen la potestad de establecer posturas jurisprudenciales y criterios interpretativos es la Sala de Casación Laboral Permanente. Por tanto, las decisiones que deben ser guía y soporte de las providencias adoptadas en descongestión, son las proferidas por aquella dependencia, motivo por el cual tal decisión no resultaba un parámetro interpretativo a seguir.

iii) Ahora, la sentencia CSJ SL3962-2018 tenía como problema jurídico la vigencia de la cláusula 18 de la CCT vigente en 1997-1999, en el marco del Acto Legislativo 01 de 2005, por lo que la discusión allí no se centró primordialmente en el escenario de si la edad era requisito de causación o de exigibilidad, ni se fijó algún criterio que

constituyera doctrina probable sobre ello.

En realidad, el operador constitucional soslayó por completo que se habla de doctrina probable frente a toda aquella tesis sostenida en el tiempo sobre un mismo punto de derecho o conjunto de decisiones uniformes, con misma *ratio decidendi*, que dada su reiteración en tres o más providencias se convierte en regla de obligatorio acogimiento, especialmente si se trata de fallos proferidos por los órganos de cierre, que cumplen la función de unificar la hermenéutica y aplicación normativa, conforme a los artículos 235, numeral 1º superiores y 16 de la Ley Estatutaria de Administración de justicia.

Al respecto, esta Sala precisó en la sentencia CSJ SL405-2013, reiterada en CSJ SL5123-2020 que:

Claramente la Constitución en su artículo 230 –como lo arguye el recurrente–, establece que la jurisprudencia es un criterio auxiliar de la actividad judicial. Pero a su vez –añade la Sala–, el artículo 4º de la L. 169 de 1896, establece que “tres decisiones uniformes, dadas por la Corte Suprema como Tribunal de Casación, sobre un mismo punto de derecho, constituyen doctrina probable, y los jueces podrán aplicarla en casos análogos.

Y en providencia CSJ SL14487-2017, citada en CSJ SL3371-2020, al sostener que:

Para definir la presente controversia, debe indicar esta Sala de la Corte que, ciertamente, el artículo 4 de la Ley 169 de 1896, contempla la doctrina probable judicial, por virtud de la cual tres decisiones uniformes de la Corte, sobre un mismo punto de derecho, son suficientes para que los jueces la utilicen en casos análogos, siendo entonces un antecedente legislativo del concepto de lo que hoy se conoce como jurisprudencia y que se traduce en las resoluciones judiciales pacíficas que tienen por finalidad la integración del ordenamiento jurídico.

En ese sentido es el artículo 234 constitucional el que indica que es la Corte Suprema de Justicia el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria, y su artículo siguiente el que indica que actúa como tribunal de casación, bajo el norte de que sus decisiones tienen por objeto la unificación de la jurisprudencia, siendo por tanto sus Salas las que ejercen la labor de cohesión del ordenamiento, en cada una de sus especialidades, las cuales además realizan el control difuso de constitucionalidad.

Así que el fallo se dicta en cumplimiento de la orden constitucional y en acatamiento estricto al mencionado **precedente que se encuentra en vigor a la fecha en que se decide de nuevo este proceso**, por ser específico sobre la reglamentación extralegal de la entidad demandada, que se emitió, se reitera, luego de que esta Sala emitiera la decisión atacada en tutela.

No obstante, la suscrita no puede desconocer que se trata de un tema que no es pacífico, esto es, la edad como condición de causación o simple requisito de exigibilidad, tan cierto es que la determinación CSJ SL660-2021, que en el precedente proyecto fuge como soporte de la decisión, tiene dos salvamentos y una aclaración de voto.

Y esto obedece a que, ante la duda de dos hermenéuticas posibles de una norma convencional, es menester la aplicación del principio de favorabilidad (CSJ SL450-2018), porque dichos convenios contienen verdaderas normas jurídicas que deben interpretarse conforme a la Constitución y los métodos plasmados en el ordenamiento laboral. Por supuesto, en concordancia con el de «*pro persona*», consagrado en el artículo 53 *ib.*, pues constituido Colombia como Estado Social de Derecho (art. 1.º), las

disposiciones legales deben servir de instrumento para garantizar los derechos y prerrogativas esenciales, tendientes a mejorar la calidad de vida de las personas, erigiéndose las autoridades, no siendo la jurisdicción del trabajo la excepción, en propiciadoras de su goce efectivo. Posición que halla su fundamento en los artículos 1.º y 2.º de la Constitución Política, en el Preámbulo, 5.º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en las sentencias CC SU-241-2015¹, CC SU-113-2018² y CC SU267-2019³, entre otras.

Se refuerza lo anterior con los planteamientos de la doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo en el salvamento de voto de la decisión CSJ SL660-2021, en los que se dijo:

En este asunto se discutió la interpretación del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 que consagra la pensión de jubilación pretendida. Pues bien, de acuerdo con la jurisprudencia reiterada de esta corporación de entenderse que existe un eventual dilema interpretativo de una norma

¹ En esta acción constitucional el accionante laboraba para la Empresa Distrital de Telecomunicaciones de Barranquilla E.S.P y solicitaba la aplicación de la convención colectiva suscrita entre el sindicato y la entidad, específicamente, aducía que le era aplicable la pensión de jubilación convencional que se reconocía a empleados que hubieran prestado 10 años o más de servicios y cumplieran 50 años (hombres).

La empresa negó sus pretensiones aduciendo que el actor no había cumplido la edad de 50 años en vigencia del contrato, argumento que fue rechazado por el demandante al sostener que el texto convencional no exigía estar vinculado a la entidad para el momento de cumplir la edad requerida.

Aunque en primera instancia se le dio la razón al demandante, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla indicó que no le asistía el derecho pensional debido a que la convención colectiva no fijó expresamente que la edad podía cumplirse con posterioridad al periodo en que el trabajador estuvo vinculado a la entidad. Además, la Corte Suprema de Justicia señaló que la convención admitía dos posibles interpretaciones y el juzgador estaba en la libertad de escoger razonablemente una de ellas.

² **Si una norma -incluyendo las convenciones colectivas de trabajo, según la dogmática que precede-, admite varias posibilidades de interpretación, es deber del juez aplicar la que resulta más benéfica para el trabajador,** pues en caso contrario, se vulneraría el derecho fundamental al debido proceso y el principio de favorabilidad previsto en el artículo 53 Superior.¹⁸⁶¹

En consecuencia, la Sala Plena concedió la protección de los derechos fundamentales al debido proceso y a la igualdad de la accionante, dejó sin efectos la decisión de la Corte Suprema y reafirmó que ésta autoridad “tiene el deber constitucional de interpretar la norma convencional para fijar su sentido y alcance, de manera uniforme para todos los asuntos, y garantizar así la efectividad del principio de seguridad jurídica, a partir de parámetros explícitos de **favorabilidad**”

³ En aquellos casos en los que existe un conflicto entre dos posibles formas de entender o interpretar una convención colectiva, es que el constituyente fijó el artículo 53 Superior, el cual establece como uno de sus principios mínimos fundamentales el escoger la “situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho”.

convencional, lo lógico es que su sentido se desentrañe con apego al principio de favorabilidad, elevado a rango constitucional por la Constitución Política de 1991, que parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas.

En tal contexto y de acuerdo con los términos de la cláusula convencional invocada se tiene que los trabajadores del Banco de la República que se retiren a disfrutar de la pensión de jubilación con los «requisitos legales» de «mínimo» 20 años de servicio y 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 las tasas de remplazo que allí se incorporan, porcentajes que se incrementan únicamente en razón al tiempo laborado.

Precisamente esta última circunstancia constituye un fundamento completamente suficiente para entender que la exigencia relativa a la edad es de mera exigibilidad de la prestación, porque lo que la cláusula prepondera para efecto de otorgarla en determinado monto, es el tiempo laborado para la entidad, al punto que entre más prolongado sea, mayor el valor que reconocerá. Y ello es así, por la potísima razón que los derechos pensionales gozan de la particularidad que se otorgan para compensar el deterioro físico que sufre el trabajador como consecuencia de muchos años de servicios.

En efecto, en el marco de las relaciones de trabajo, es un hecho usual que las pensiones se ofrezcan a los trabajadores como un aliciente a la prestación de los servicios personales en favor de un empleador, de suerte que, además de compensar el deterioro laboral, también funcionan como premio a la fidelidad con aquel.

De ahí que el entendimiento realista y coherente de la cláusula, acorde con su finalidad perceptible, determinable y vinculada a una realidad conocida, es aquel según el cual el requisito de causación del derecho es el tiempo de servicios, toda vez que es el trabajo el que genera la merma laboral que se pretende compensar; mientras que la edad simplemente corresponde a una condición futura y natural al ser humano.

Esa conclusión -que el elemento determinante para el otorgamiento de la prestación pensional es el tiempo laborado-, se ve reforzada con el hecho que los artículos subsiguientes del instrumento colectivo, consagran otras formas de liquidación de la prestación, igualmente, en razón al lapso de trabajo «sin consideración a la edad».

En esa línea argumentativa, cabe resaltar que el raciocinio que se elabore frente a las disposiciones colectivas también debe comprender, además de lo antedicho y de la totalidad del texto cuya aplicación se pretende, aquellas reglas que le son complementarias o que, eventualmente, como en el sub lite, se ocupen de similares beneficios, en la medida que una norma está

integrada por un articulado que, en conjunto, le da sentido a la misma.

De lo expuesto hasta aquí se tiene que las reglas gramaticales y del lenguaje, por sí solas, no siempre le permiten al juez encontrar el verdadero sentido de una cláusula convencional y, por tanto, el análisis de la misma no puede limitarse sencillamente a sus expresiones, so pena de restringir su alcance y desconocer su carácter normativo que no solo la dota de fuerza vinculante, sino que genera para el juzgador la obligación de interpretarla bajo los parámetros de la hermenéutica jurídica laboral.

No obstante, si se partiera de la base que existen dos interpretaciones válidamente estructuradas de la cláusula en comento, la primera, que para acceder a la pensión convencional además del tiempo de servicios, la edad es un requisito de causación y, la segunda, que este último es una mera exigencia para su disfrute, lo propio es acoger la elucidación que mayor beneficio represente para el trabajador que, indudablemente, en este preciso asunto, responde a la última.

Aunado a lo anterior, la tendencia jurisprudencial en cláusulas convencionales similares es que el cumplimiento de la edad es requisito de exigibilidad para el disfrute de la prestación extralegal.

Al efecto, pueden citarse las siguientes convenciones y providencias:

a. Con relación al artículo 42 de la Convención Colectiva de 1997 suscrita con la Empresa Distrital de Telecomunicaciones de Barranquilla ESP en Liquidación, el cual no era claro en determinar si para acceder a una pensión proporcional convencional era necesario estar vinculado o no a la empresa durante el tiempo exigido, esto implica que si para el reconocimiento del derecho debían cumplirse los requisitos de tiempo y servicio al interior de la Compañía.

Así en la reciente sentencia CSJ SL398-2021, puede leer el criterio expuesto en la CSJ SL2733-2015, que reitera las decisiones CSJ SL8186-2016 y CSJ SL2960-2018. En la primera de las cuales se concluyó:

Así las cosas, la Sala debe precisar su jurisprudencia en el entendido que el literal b) del artículo 42 de la convención colectiva de trabajo posee una estructura clara, que admite una lectura unívoca, en cuanto consagra una especie de pensión restringida de jubilación, que se causa con el tiempo de servicios y el retiro diferente al despido por justa causa, y en la que el cumplimiento de la edad constituye un simple requisito de exigibilidad.

Y continúa,

Conforme a lo anterior, el Tribunal no erró al concluir que la pensión de jubilación convencional se causaba con el tiempo de servicios y cuando el retiro del mismo no tiene su origen en una justa causa, mientras que la edad era una mera condición para la exigibilidad del derecho. En ello nada tienen que ver las reglas jurídicas que reivindica la censura, relativas a que tanto la edad como el tiempo de servicios constituyen presupuestos indispensables para acceder al reconocimiento de una pensión de jubilación, pues si bien dicha pauta es predicable de ciertas pensiones legales, lo cierto es que la pensión discutida en el proceso es de origen convencional y, en su debida interpretación, como ya se dijo, se causa con el solo tiempo de servicios y cuando la desvinculación sea por razones distintas a la justa causa.

b. El alcance del artículo 41 de la Convención Colectiva suscrita con la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, en las sentencias CSJ SL526-2018, reiterada en CSJ SL4550-2018, CSL SL2661-2019, CSJ SL3280-2019 y SL4138-2020 se estudió el entendimiento de tal postulado, toda vez que para el reconocimiento de la pensión convencional de ex trabajadores era claro que solo se requería el tiempo de servicios y se entendía la edad como un

requisito de exigibilidad, sin embargo, existía duda de la aplicación de tal prestación para trabajadores activos pues para ellos se había establecido la concurrencia de los dos requisitos, por lo que para resolver se indicó:

Pues bien, preliminarmente habrá que decir para resolver la controversia propuesta en el recurso es que para la Sala fluye indubitable que la redacción del artículo 41 convencional en estudio, particularmente en su Parágrafo 1º, desde su vista gramatical, sistemática y teleológica o finalística no tiene más que una lectura: 1) que se aplica a ex trabajadores de la disuelta y liquidada Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, esto es, a quienes a partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo de marras perdieron la condición de trabajadores activos; 2) que para la estructuración del derecho pensional se exige haberse prestado cuando menos veinte (20) años de servicio a la citada empresa; y 3) que el disfrute o goce de la prestación se producirse cuando se arriba por el ex trabajador a la edad de cincuenta (50) años, si se es mujer, y de cincuenta (55) años, si se es hombre.

Esto último habrá de resaltarse por constituir el meollo del asunto, ya que, en criterio de la Corte, y tal cual lo alega el recurrente, la edad pensional no se acordó en la aludida disposición como una exigencia concurrente con la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, como un requisito para la estructuración del derecho sino apenas como una condición para su exigibilidad, goce o disfrute.

En efecto, la jurisprudencia vigente ha sostenido que es ineludible a la hora de establecerse los beneficiarios de las prebendas convencionales la existencia y vigencia de la relación laboral que a éstos legitima, de tal suerte que, de no acreditarse tales conceptos, no se abrirá paso el respectivo reclamo, tal discernimiento por desprenderse del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo que la convención colectiva de trabajo se celebra “para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia” y, obviamente, los contratos de trabajo durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo son los que igualmente están vigentes, no los que no lo están o que nunca lo han estado. De esa suerte, cualquier beneficio convencional en favor de quien no está ligado por un contrato de trabajo con la empresa suscribiente de la correspondiente convención colectiva de trabajo debe estar expresamente previsto por los convencionistas, por constituir según lo visto una estipulación para otro, para un tercero, tal es el caso de las prebendas extendidas en favor de los hijos de los trabajadores, o de los ex trabajadores, o de los pensionados e, incluso, de terceros totalmente ajenos a las relaciones contractuales de la

empresa pero por cuya actividad pueden verse afectados en alguno de sus intereses, verbi gracia, la comunidad circundante de la misma.

La vigencia de las relaciones contractuales de trabajo como objeto de la aplicación directa de las normas convencionales explica con facilidad que la edad pensional por ella prevista sea un requisito de estructuración de la prestación, por eso, al lado de otros presupuestos, como por ejemplo el tiempo de servicio, el cumplimiento de la edad pensional durante su vigencia termina siendo consecuencia necesaria de su naturaleza temporal.

No ocurre lo mismo, entiende la Corte, cuando la prestación pensional se extiende expresamente a ex trabajadores de la empresa, pues en tal caso, la edad establecida para el acceso a la pensión no está atada a una relación laboral o vínculo jurídico vigente, sino todo lo contrario, a una situación personal o individual, por tanto no puede ser vista como un requisito de estructuración o conformación del derecho, sino simplemente como una condición de su exigibilidad, goce o disfrute.

Ante tal situación lo que fuerza concluir es que los requisitos de la pensión así prevista se reducen a dos: la prestación de servicios durante un determinado tiempo, para este caso 20 años, y la desvinculación del trabajador por cuenta propia o por causa imputable a la empresa; y la edad indicada en la norma deviene en una condición personal o individual que lo que permite es la exigibilidad del derecho pensional.

[...]

Así, la edad considerada en la estipulación convencional fluye indiferente a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, por exigir ésta que tal ocurrencia se produzca cuando el ex trabajador ya no se encuentra amparado directamente por ella, resultando que, de una parte, éste hubiere perdido la condición de trabajador de la empresa; y de otra, que sea en un todo posible que ni siquiera la disposición convencional para ese nuevo momento mantenga vigencia en el marco de las relaciones contractuales de la misma empresa. De ese modo, en forma alguna puede concluirse que la dicha edad sea requisito de estructuración del derecho, sino apenas de su exigibilidad, de su goce o disfrute.

Entonces, siendo que los supuestos de hecho del derecho pensional aquí estudiado están limitados a la desvinculación del trabajador y la prestación del tiempo mínimo de servicio, pues la fecha del cumplimiento de la edad allí prevista es ajena a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, las únicas exigencias que lo estructuran o definen, que entiende la Corte deben producirse en el término de vigencia de ésta son las ya

indicadas: desvinculación voluntaria o forzosa del servicio y tiempo del mismo. En tanto, la fecha del cumplimiento de la edad es de orden individual o particular, sin incidencia alguna en razón de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, pues únicamente está atada a la situación particular del ex trabajador.

Pero también entiende la Corte, en segundo término, que el aludido Parágrafo 1º previó el derecho pensional a favor de quienes habiendo sido trabajadores de la entidad le prestaron un tiempo de servicio mínimo de servicio pero no arribaron a cierta edad en su vigencia, porque, precisamente, a quienes les exigió tal condición pensional se refirió paladinamente al inicio del marco de las disposiciones pensional, se recuerda, de donde no ha lugar a concluir cosa distinta a que, para los primeros, los que perdieron la calidad de trabajadores activos, la edad no se tuvo como un requisito de estructuración del derecho --pues no lo podían cumplir en ese tiempo--, sino apenas de su disfrute.

De desatenderse tal razonamiento resultaría inane la consideración también expresa del derecho pensional en favor de los trabajadores activos, a quienes sí se les exigió como presupuesto pensional el cumplimiento de una determinada edad, cincuenta (50) o cincuenta y cinco (55) años según su género, y por supuesto la vigencia de su relación laboral, aparte del requisito material del derecho: la prestación de servicios durante un término mínimo de veinte (20) años.

Y en tercer lugar, es la única conclusión a la que se puede arribar si se observa que la disposición en su conjunto quiso amparar con el beneficio pensional de jubilación a todos los servidores de la empresa sobre un mismo rasero, el que para la Corte es el más obvio: la prestación de servicios por un término mínimo pero apreciable, en los casos menos exigentes dieciocho (18) años y en los más veinte (20) años. Para el personal activo las exigencias adicionales de vinculación y edad, y para los que aquí se estudia, las de desvinculación y el máximo del servicio. Siendo ello así, advierte la Corte una redacción armónica del texto convencional tendiente a no dejar por fuera a quienes habiendo cumplido el tiempo de servicios exigido, se encontraren en determinada edad, solicitaren el reconocimiento del derecho en un hito temporal que allí también se estableció --enero y marzo de 1992 y un (1) año posterior a la vigencia de la convención colectiva o del cumplimiento de la edad estando vinculados--, o ya no estuvieren al servicio de la entidad, últimos para los cuales la edad dejó de ser un requisito de estructuración del derecho pensional.

c. En el análisis del artículo 98 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Sintraseguridadsocial y el ISS, realizado en la providencia CSJ SL3343-2020, reiterada

en la CSJ SL4131-2020, se ajustó así su sentido:

Es necesario precisar que las convenciones colectivas de trabajo son fuente formal del derecho y, por tanto, sus enunciados normativos deben interpretarse a la luz de los principios y métodos de la hermenéutica jurídica laboral, dentro de los cuales se encuentra la favorabilidad, de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política.

Por este motivo, la interpretación de las disposiciones convencionales de índole pensional debe realizarse de acuerdo con sus características y su finalidad, tal como lo adoctrinó la Sala en sentencia CSJ SL16811-2017, en la que dispuso que los textos normativos, dentro de ellos, los acuerdos convencionales, deben ser comprendidos como *«un todo y, por tanto, su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes»*, lo que naturalmente excluye interpretaciones textualistas, focalizadas en frases, palabras o expresiones elaboradas al margen de los sujetos y los contextos.

[...]

Ahora bien, la referida normativa convencional prevé lo siguiente:

El trabajador oficial que cumpla veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo al instituto y llegue a la edad de cincuenta y cinco (55) años si es hombre y cincuenta (50) años si es mujer, tendrá derecho a la pensión de jubilación en cuantía equivalente al ciento por ciento (100%) del promedio de lo percibido en el periodo que se indica a continuación para cada grupo de trabajadores oficiales (...).

En lo que concierne a la interpretación concreta de dicha cláusula convencional, para la Corte deriva que el derecho pensional puede ser adquirido por los ex trabajadores que al momento del retiro tengan acreditado el tiempo de servicios, pero no la edad.

Lo anterior, en tanto si bien el artículo alude a trabajadores oficiales, ello no excluye del beneficio a quienes tuvieron tal condición, pero arribaron a la edad enunciada con posterioridad a la finalización de sus contratos, pues dicha circunstancia no desvirtúa la calidad que una vez tuvieron: la de trabajadores oficiales al servicio de la entidad que, en últimas, es lo que exige la norma referida.

Al respecto, es relevante destacar que, en este caso, a la luz de la lectura de la cláusula convencional (art. 98), el derecho pensional allí consagrado goza de la particularidad de que se concede para compensar el desgaste físico que sufre el trabajador como consecuencia de muchos años de servicios. Por ello, la Sala considera que el eje central de tal prestación es el tiempo de servicios, toda vez que es el trabajo el que genera la merma

laboral. La edad simplemente corresponde a una condición futura, connatural al ser humano.

[...]

Así las cosas, y como quiera que en diferentes providencias esta Sala ha comprendido en forma disímil el contenido del citado artículo 98 convencional, se precisa que, a partir de esta decisión, la interpretación válida de dicha cláusula es la que aquí se fija, esto es, que el requisito de edad en ella contenido es de exigibilidad de la prestación pensional, no de causación (subrayado añadido).

Colofón de las premisas antes vistas, es viable inferir que cuando se trata de beneficios de orden convencional, en materia de pensiones extralegales, plenas o restringidas, en los cuales confluyen los tiempos de servicios y la edad, puede entenderse que esta última constituye un requisito de exigibilidad más no de causación, dado que tal exigencia refiere al mero paso del tiempo más no a la actividad del trabajador y este tipo de prestaciones compensa el trabajo que éste ha realizado en favor de la entidad.

De ahí que no resulte en un despropósito entender que el derecho del empleado no esté afectado por el Acto Legislativo 01 de 2005, cuando acredite el tiempo de servicio exigido antes del 31 de julio de 2010, ya que la edad no debería comprometer la génesis del beneficio extralegal.

Así, respetuosamente considera la suscrita que deja en claro su posición frente a la razonabilidad de otra lectura de la norma convencional, pero ante el imperativo legal de dar cumplimiento a la orden constitucional y al criterio de la Sala Permanente de esta Corporación, acoge el rumbo que ésta trazó, sin que sea posible remitir el expediente para cambio

de posición jurisprudencial, puesto que es la posición actual y reciente de la Sala.

Las anteriores disquisiciones comprenden los fundamentos por los que se toma la presente decisión.



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada