



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Magistrado ponente

SL1697-2021

Radicación n.º 81305

Acta 13

Bogotá, D. C., catorce (14) de abril de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **JESÚS MARÍA REYES MORALES** contra la sentencia proferida por la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 14 de noviembre de 2017, en el proceso ordinario laboral que instauró en contra del **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

I. ANTECEDENTES

Jesús María Reyes Morales presentó demanda ordinaria laboral en contra del Banco de la República, con la finalidad de que se le reconozca la pensión de jubilación según la Convención Colectiva vigente 1997-1999, a partir del 15 de junio de 2011, momento del cumplimiento de los 55 años de edad, con efectividad desde el retiro de la entidad, en cuantía del 100% del último salario, así como las mesadas retroactivas, los intereses moratorios del artículo 141 de la

Ley 100 de 1993 o, en subsidio, la indexación y las costas procesales.

Subsidiariamente, pidió el reconocimiento de la pensión de jubilación establecida en el Reglamento Interno de Trabajo de 1985, a partir del cumplimiento de la edad, con efectividad desde el retiro de la entidad, en un monto del 85% del último salario, así como las mesadas retroactivas, los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993 o, en subsidio de estos, la indexación y las costas procesales.

Como sustento de sus peticiones, expuso que nació el 15 de junio de 1956, por lo que cumplió los 55 años de edad el mismo día y mes de 2011; que el 26 de marzo de 1985 se vinculó laboralmente a la entidad demandada; que ha sido beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas por la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República -Anebre-, por ser miembro de esa organización sindical; que por reglamentación de la recopilación de convenciones colectivas dispuesta según la Convención Colectiva con vigencia 1997-1999, se previó el reconocimiento de una pensión de jubilación con 20 años de servicio y 55 años de edad, para el caso de los hombres; que, de manera paralela a tales convenciones, el Reglamento Interno de Trabajo expedido en 1985 contempló el otorgamiento de una prestación por el cumplimiento de 20 años de servicio, condicionada al retiro de la entidad y al cumplimiento de la edad de 55 años para los hombres.

Agregó que para el 31 de julio de 2010 contaba con más de 20 años de labores con el Banco de la República, los cuales completó el 26 de marzo de 2005; que para la fecha se desempeñaba como profesional en el Departamento de Gestión de Portafolios y Cartera, y contaba con más de 30 años de servicio; que el 19 de enero de 2016 solicitó el reconocimiento de la prestación convencional, pero le fue negada con oficio del 4 de febrero de 2016, bajo el argumento de que el Acto Legislativo 01 de 2005 limitó los regímenes pensionales convencionales hasta el 31 de julio de 2010 (f.º 2 a 29 del cdno. ppal.).

Al dar respuesta a la demanda, la entidad convocada a juicio se opuso a todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió como ciertos los relativos a la fecha de nacimiento del actor, el extremo inicial de la relación laboral, el beneficio de la convención colectiva de trabajo, la data de cumplimiento de los 20 años de servicio del citado, el cargo desempeñado y la solicitud de reconocimiento pensional. En cuanto a los demás, adujo que no eran ciertos. En su defensa propuso las excepciones de falta de título y causa, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, legalidad en la actuación del banco, buena fe, inexistencia de la obligación pretendida y la genérica (f.º 87 a 105 del cdno ppal).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 26 de enero de 2017, absolvió a la

entidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda (f.º 173 a 174 y CD del cdno. ppal.).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al conocer de la apelación del demandante, la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante sentencia proferida el 14 de noviembre de 2017, confirmó en su integridad la decisión de primer grado. (f.º 199 a 200 y CD del cdno dppal).

Para adoptar tal decisión, el *ad quem* dejó por fuera de debate la condición del demandante de empleado del Banco de la República y el contenido y vigencia del artículo 18 de la convención colectiva del trabajo.

Precisó que como la pensión solicitada era de naturaleza convencional, se hacía necesario examinar lo consagrado en el artículo 48 de la Constitución Política de 1991, modificado por el Acto Legislativo 01 de 2005, que estableció que las normas pensionales extralegales, vigentes para el momento de su expedición, se mantendrían por el término inicialmente estipulado, pero que, en todo caso, perderían vigencia el 31 de julio de 2010.

Luego, indicó que para el 25 (sic) de julio de 2005, fecha de entrada en vigencia del mencionado acto legislativo, la norma convencional continuaba vigente, *«pues no se demostró que la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 1997-1999, último compendio que recopiló tal*

precepto, hubiese sido denunciada y/o modificada, por lo tanto, se entiende que mantuvo su vigencia hasta el 31 de julio de 2010», y concluyó que, para acceder al reconocimiento pensional, el demandante debía cumplir los requisitos consagrados en tal normativa antes de que perdiera vigencia el 31 de julio de 2010.

Señaló que, para la fecha atrás referida, el actor solo tenía una mera expectativa, la cual era susceptible de ser modificada por una norma posterior, como había sucedido con el Acto Legislativo 01 de 2005. En su apoyo, citó jurisprudencia de esta Corporación.

Estimó pertinente aclarar que el pronunciamiento de la Corte Constitucional, citado por la parte actora, contrario a su afirmación, ratificaba los argumentos que sustentaban la negativa del reconocimiento pensional, *«pues es evidente que la prestación que pretende nunca se constituyó en un derecho adquirido».*

Adujo que si, en gracia de discusión, la cláusula 19 de la convención permitía que el trabajador con 30 o más años de servicios continuos o discontinuos accediera al reconocimiento del derecho pensional, sin consideración a la edad, lo claro era que ese *«requisito único [lo] reunía el actor en el año 2015, año para el que tal convención había perdido vigencia conforme el pluricitado acto legislativo».*

Finalmente, respecto de la pensión de jubilación del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, consideró que el

inciso 3º del artículo 78 de esta normativa no distaba en su redacción de lo previsto en la convención colectiva, pues exigía como requisito de causación para el caso del demandante, 55 años de edad y 20 años de servicios, circunstancias fácticas que no logró acreditar antes de la pérdida de vigencia dispuesta en el Acto Legislativo 01 de 2005, *«luego ante idénticas circunstancias de hecho, idéntica consecuencia jurídica»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, que procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la totalidad de la sentencia proferida por la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior de Bogotá y, una vez constituida en sede de instancia, revoque en su integridad el fallo proferido en primer grado.

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

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia censurada de violar por la vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida, los artículos

467, 468, 469, 470, 471, 476 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1º, 13 y 21 del CST, 13, 25, 53, 55 y 93 de la Constitución Política y los Convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

Aduce que la anterior trasgresión se presentó por la comisión de los siguientes errores de hecho:

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.

En la demostración del cargo, señala la censura que los anteriores errores condujeron a la indebida aplicación de la ley y a la errónea apreciación de la recopilación de convenciones colectivas dispuesta por la Convención Colectiva 1997-1999, suscrita entre el banco demandado y

la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República -Anebre-, que llevó al Tribunal a concluir que la cláusula 18 de ese acuerdo convencional tenía una sola exégesis válida, al predicar que, para causar la pensión de jubilación, se requería el cumplimiento de la edad y el tiempo de servicios, antes del 31 de julio de 2010.

Reproduce el contenido del precepto convencional, para precisar que es susceptible de dos interpretaciones razonables: i) que se requiere la edad y el tiempo de servicio para tener derecho a la pensión de jubilación; y 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 causación.

Alega que, de una lectura de tal normativa, se extrae que 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 las exigencias descritas, la norma no impone de manera expresa que el cumplimiento de esos requisitos debe ser sincrónico, o mucho menos que la edad no pueda acreditarse después del retiro»*.

Asegura que la justificación para que no se exija la edad como requisito de causación del derecho a la pensión de jubilación, es que la convención colectiva de trabajo trae un sistema *«cuasi actuarial»* para su reconocimiento, por cuanto no tiene en cuenta 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, en el que el tiempo de servicios determina el porcentaje de liquidación sobre el salario.

Agrega que salta a la vista que ese sistema pensional privilegia, por encima de la edad, el tiempo de servicio, *«de tal suerte que no queda duda 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 lo trascendente en el caso de la pensión convencional solicitada son los años de servicios prestados por el trabajador, y la edad simplemente cumple la función de establecer a partir de cuándo se paga, lo mismo que el retiro; que, en todo caso, la ambigüedad de la norma lleva a concluir que el *«presupuesto irreductible»* de la efectividad de la pensión no es otro que el tiempo de servicios; y que la norma no habla de otorgamiento de la pensión, sino de disfrute, lo que tradicionalmente se ha asociado al pago efectivo de la pensión y no al nacimiento del derecho, por lo que la sumatoria de las tres condiciones, edad, retiro y tiempo de servicio, se avizora como una comunión para el pago, siendo el tiempo de servicio la única exigencia que no puede reunirse después del retiro.

Afirma que la tesis de esta Corte, según la cual para el reconocimiento de una prestación de origen convencional basta el cumplimiento del tiempo de servicios, siendo la edad y el retiro meros elementos de exigibilidad, ha sido expresada en innumerables sentencias, las cuales cita.

Señala que no desconoce que esta Corporación ha indicado que la convención colectiva de trabajo es una prueba y, por ende, es susceptible de libre valoración por parte del juez, conforme al artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, de modo que cualquier interpretación razonable de varias posibles es válida y que, de igual forma, esta Sala ha indicado que la convención constituye un acuerdo de voluntades *sui generis*, que debe interpretarse ateniéndose más a la intención de los contratantes.

Afirma que las convenciones colectivas de trabajo «*son ley para las partes y como tal deben ser susceptible de la aplicación del principio de favorabilidad de conformidad con los Arts. 21 del CST y 53 de la Carta política, que demanda que en la aplicación e interpretación de normas laborales debe prevalecer aquella que consulte los mayores intereses del trabajador*»; y que la Corte Constitucional, desde la sentencia SU-1185 de 2001, respecto a la interpretación de la misma norma convencional, ha venido sosteniendo que una cosa es que la convención colectiva se aporte como prueba y otra cosa es negarle el valor normativo que posee, pues es una norma jurídica, la cual debe interpretarse a la luz de los principios y reglas constitucionales, entre ellos el principio de favorabilidad contenido en el art. 53 de la Carta Superior y el 21 del CST, criterio desarrollado posteriormente en la sentencia SU-241 de 2015.

Alega que, de esta manera, ante las varias interpretaciones que se le pueden brindar a la norma convencional celebrada entre el Banco de la República y Anebre, debe prevalecer la más favorable al trabajador, al considerar que la edad cumple una función sólo de exigibilidad de la obligación pensional, causándose el derecho pensional con la sola prestación del servicio.

Concluye que en la sentencia CC SU-555 de 2014 se establecieron varias sub reglas jurisprudenciales, como las atinentes a que las pensiones que se pactaron antes del Acto Legislativo 01 de 2005, tal como la que aquí se invoca, que se renovaron automáticamente durante varios años consecutivos de seis meses en seis meses, solo dan derecho a pensionarse antes del 31 de julio de 2010, salvo que la convención establezca una escala de años de edad y servicios posteriores a 31 de julio de 2010, en cuyo caso debe respetarse tales condiciones. Por ende, como aquí se acreditaron los requisitos en el año 2005, fecha en la que seguía prorrogada la norma convencional en comento, tiene derecho a obtener la pensión reclamada.

VII. RÉPLICA

Afirma que el Tribunal no incurrió en algún error de hecho de los que se le endilgan, al apreciar la convención colectiva de trabajo, en la medida que el demandante no contaba conjuntamente con el requisito de tiempo de servicios y el de la edad, que demandaba la norma

convencional hasta cuando estuvo vigente ese beneficio pensional.

Refiere que en este caso no se trató o trataba de un derecho adquirido, en la medida que el actor no tenía para el 31 de julio del 2010 la edad convencional requerida, la cual sólo vino a cumplir mucho tiempo después de la señalada en el Acto Legislativo 01 del 2005, como nitidamente se evidencia de las pruebas aportadas al proceso por el mismo recurrente.

Indica que por ningún motivo lo acordado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre el Banco de la República y su sindicato podía estar por encima del ordenamiento constitucional *«o lo que es igual, desconocer su mandato, so pretexto de mantener vigente unos regímenes pensionales especiales, que como se viene insistiendo, a partir del 1 ° de agosto del 2010 desaparecieron del ámbito jurídico colombiano»*.

Añade que en nada modifica esta situación la sola circunstancia de venir prorrogándose de manera automática y sucesiva la convención colectiva de trabajo desde el año de 1997, pues el artículo 18 de la convención colectiva de trabajo que regulaba asuntos pensionales desapareció del ámbito jurídico a partir del 31 de julio del año 2010.

VIII. CONSIDERACIONES

Debe recordarse que la jurisprudencia de esta Sala ha venido sosteniendo que si bien la convención colectiva del trabajo tiene el carácter de prueba, en sede del recurso extraordinario de casación, y, por tanto, los cuestionamientos sobre su interpretación deben enfocarse por la vía indirecta, lo cierto es que se trata de una verdadera fuente formal y autónoma en el ámbito de las relaciones laborales y, en consecuencia, los jueces están facultados para fijar el sentido y alcance de sus cláusulas, a la luz de las reglas y principios de la hermenéutica jurídica, así como de los demás postulados constitucionales relevantes.

Bajo este presupuesto, la Sala no encuentra configurado un error de hecho sobre el artículo 18 de la convención colectiva de trabajo de 1997- 1999, que, en su tenor literal consagra:

ARTICULO 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 [...] (Negrilla fuera de texto).

Pues bien, 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.

Recientemente, esta Sala de la Corte se pronunció sobre la interpretación de la misma cláusula convencional en las sentencias CSJ SL1038-2021 y CSJ SL660-2021. En la primera de ellas se destacó:

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.

Así las cosas, al acompasar la norma convencional con la intención de las partes y con la sistematicidad de la normatividad colectiva, que sí permitió otras formas de acceder a la pensión de jubilación sin consideración a la edad, se llega a la conclusión de que aquella solo tiene una interpretación posible, lo cual desvirtúa de entrada la remisión al principio de favorabilidad, como lo pretende el recurrente, pues bien es sabido que el juez solamente puede acudir a éste cuando se genere una duda auténtica, seria y objetiva que lo conduzca a dos comprensiones opuestas de la misma disposición, caso en el cual debe inclinarse por la más favorable al trabajador, exigencias que no se cumplen aquí dada la claridad de la voluntad de las partes.

De otra parte, no es cierto, como afirma la censura, que los requisitos convencionales se acreditaron en el año 2005, es decir, en plena prórroga de la convención colectiva, pues lo claro es que al causarse la prestación con edad y tiempo de servicios, ambas exigencias debían estar acreditadas antes del límite temporal consagrado por el párrafo transitorio 3º del Acto Legislativo 01 de 2005, es decir, el 31

de julio de 2010, pues como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Sala, en los eventos en que la vigencia inicial del acuerdo convencional se encuentre en curso a la entrada en vigor del Acto Legislativo 01 de 2005, como pasa en el presente asunto, éste se mantendrá por el término inicialmente pactado y hasta el 31 de julio de 2010, con inclusión de las prórrogas automáticas (CSJ SL2798-2020).

En el sub examine, el demandante cumplió 55 años de edad el 15 de junio de 2011, es decir, cuando ya la cláusula convencional había cesado sus efectos jurídicos por mandato de la reforma constitucional.

Por último, es necesario precisar, que la cláusula 19 de la convención colectiva de 1997- 1999 permitía que el trabajador accediera a la pensión de jubilación con 30 o más años de servicios continuos o discontinuos, sin consideración a la edad; no obstante, el actor no reunió tal requisito para el año 2010, en que dicho cuerpo normativo perdió su vigencia.

Por las razones expuestas, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la violación indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, de los artículos 104, 105, 106, 107, 108, y 109 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los arts. 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1, 13 y 21, 57, 59, 132 y 142 del C.S.T. y 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

Indica que la violación de tales normas, se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que el Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 admite más de una interpretación.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

Manifiesta que tales yerros fácticos condujeron a la indebida aplicación de la ley, y se contraen a la errónea apreciación del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, por cuanto el Tribunal determinó que bajo el 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 requisitos no se cumplieron antes del 31 de julio de 2010, despachó de manera negativa las pretensiones subsidiarias.

En cuanto a la vigencia del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, de cara a las modificaciones introducidas por el Reglamento de 2003, aprobado por Resolución n.º 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, sostiene que, del contenido de esta última, se advierte que expresamente se dejó sentado que el

reglamento del año 2003 no producirá ningún efecto en todo aquello en que contraríe 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.

Recuerda que, de conformidad con el artículo 107 del C.S.T., el Reglamento Interno de Trabajo hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, y *«que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador»*; y que el artículo 109 del CST contiene la ineficacia del reglamento interno de trabajo cuando las cláusulas de este 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.

De lo anterior, colige que 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»*.

En torno a la reducción o modificación de los derechos extralegales que emanen de una convención colectiva, pacto colectivo o cualquier otra fuente de derechos laborales, como el reglamento interno de trabajo, rememora que nuestro

ordenamiento jurídico no impide que por mutuo acuerdo las partes vinculadas por un contrato de trabajo puedan convenir válidamente la rebaja o reducción del salario, o la renuncia al pago de una prestación que no sea legal, que en un momento dado o en determinadas circunstancias esté devengando el trabajador, eso sí, sin afectar el mínimo legal.

Sostiene, que de una interpretación armónica de los artículos 57, 59, 132 y 142 del C.S.T. se infiere fácilmente que la determinación de derechos extralegales no constituye un ejercicio de poder bajo el cual el empleador a su antojo reduce o elimine estos, sino que su determinación atiende a la voluntad de las partes, de tal suerte que si la empleadora decide reducir la pensión de jubilación reconocida en el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, incorporada como derecho en los contratos de trabajo desde dicha data, genera una desmejora en el trabajador, el cual tiene derecho de acceder a la justicia para obtener la reparación de los perjuicios irrogados ante la imposición arbitraria del empleador.

Considera que claramente se puede deducir que el Reglamento de Trabajo de 1985 prevé el surgimiento de una pensión de jubilación, bastando sólo el cumplimiento de la edad, puesto que de 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»*. De tal manera,

la estructura gramatical de la cláusula implica que la pensión se hace efectiva con las edades allí previstas, pero el reconocimiento del derecho tiene por base el cumplimiento de los 20 años de servicio, y, en ese entendido, nace por el tiempo de servicio únicamente y no por el cumplimiento de la edad.

Presenta la misma argumentación vertida en el cargo en precedencia, en cuanto a que, conforme lo establecen los arts. 21 del CST y 53 de la Carta Superior, se debe aplicar el principio de favorabilidad para que el operador judicial adopte la interpretación que más favorezca los intereses del trabajador, y bajo esta óptica acoger la tesis que propugna por el otorgamiento de la pensión con sólo el tiempo de servicio, ya que la edad y el retiro son meras condiciones de exigibilidad.

Finalmente, asevera que aunque el reglamento interno de trabajo se aporta como prueba en el proceso, tiene un carácter normativo, como las convenciones colectivas de trabajo, por lo que es susceptible de aplicar la tesis consagrada en las sentencias CC-SU-1185 de 2001, SU-241 de 2015 y CSJ SL4934 de 2017, rad. 48.786, bajo las cuales sería objeto de aplicación del principio de favorabilidad.

X. RÉPLICA

Menciona que no tendría sentido admitir que la convención colectiva de trabajo suscrita entre el banco demandado y la organización sindical dejó de tener efectos,

pero no así el reglamento interno de trabajo, según lo dispuesto por el tantas veces citado acto legislativo.

Anota que el principio de favorabilidad tiene plena cabida en materia legal, cuando se trata de normas vigentes del trabajo, sean del orden constitucional, legal, reglamentario o de cualquier otro, pero no cuando su contenido no tiene aplicabilidad en el tiempo por haber desaparecido de su contexto jurídico, *«en la medida que de aceptarse ese argumento, 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»*.

XI. CONSIDERACIONES

Cabe recordar que, para confirmar la decisión de primera instancia, con relación a la pensión de jubilación establecida en el inciso 3.º del artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, al Tribunal le bastó con destacar que el demandante no cumplió los requisitos antes del 31 de julio de 2010, es decir, de manera previa a la pérdida de vigencia de la norma reglamentaria en virtud del Acto Legislativo 01 de 2005.

Bajo este supuesto fáctico, la Corte encuentra que los diversos reproches expuestos en el cargo, tales como la ineficacia de la modificación posterior al reglamento interno del trabajo de 1985, la imposibilidad de una reducción unilateral de beneficios por el empleador en el acto jurídico

de 2003, la inclusión de las normas reglamentarias en el contrato de trabajo y la aplicación del principio de favorabilidad a nivel de las mismas, no atacan directamente el soporte de la decisión impugnada, siendo que para desvirtuarla, era imperativo hacerlo.

De esta manera, constituía un deber de la censura derribar la conclusión del Tribunal relativa a que el demandante no cumplió las exigencias del reglamento interno del trabajo antes del 31 de julio de 2010, fecha máxima de efectos jurídicos del mismo, la cual, no sobra advertirlo, se acompasa con el criterio de la Sala en cuanto a que los instrumentos extralegales en materia pensional cuya vigencia inicial se encontraba en curso a la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005 se mantienen por el término inicialmente pactado y hasta el 31 de julio de 2010, con inclusión de las prórrogas automáticas (SL2798-2020), de modo que los argumentos del ataque resultan totalmente inanes y, en consecuencia, la decisión se mantiene amparada bajo las presunciones de acierto y legalidad que le brinda el ordenamiento en aras de la estabilidad y la seguridad jurídica.

Por tanto, el cargo se desestima.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$4.400.000 m/cte., que se incluirá en la liquidación que se practique conforme 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 dictada el catorce (14) de noviembre de dos mil diecisiete (2017) por la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JESÚS MARÍA REYES MORALES** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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



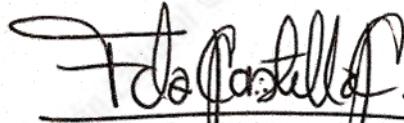
OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA

Aclaro voto



FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Salvo voto

14/04/2021

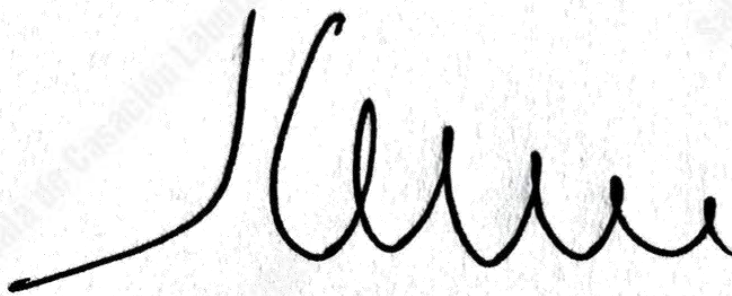


LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

ACLARA VOTO



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvo voto



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO DE VOTO

Demandante: Jesús María Reyes Morales

Demandado: Banco de la República

Radicación: 81305

Magistrado Ponente: Jorge Luis Quiroz Alemán

Como lo expresé en la sesión correspondiente, me aparto de la decisión mayoritaria toda vez que la sentencia impugnada debía casarse, por los motivos que a continuación expongo:

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 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 a 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.

Todo lo anterior, era suficiente para que la Sala privilegiara una interpretación más favorable y procediera a casar la sentencia confutada.

Aunado, tampoco comparto la regla sentada por la mayoría en esta providencia y en la sentencia CSJ SL2798-2020 que se cita, según la cual, en virtud del Acto Legislativo 01 de 2005, el 31 de julio de 2010 perdieron vigencia todas las cláusulas pensionales de carácter convencional, incluidas aquellas cuyo término inicialmente pactado por las partes, fuere posterior a dicha data.

En efecto, desde la sentencia CSJ SL12498-2017 y en otras que la reiteraron, la Corte ha sostenido que de la lectura del párrafo transitorio 3.º de la enmienda constitucional, es posible armonizar y dar coherencia lógica a las expresiones «*se mantendrán por el término inicialmente estipulado*» y «*en todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010*».

La primera, alude a la observancia del término inicial de duración de los acuerdos pactados por las partes en el marco de la negociación colectiva de trabajo -antes de la entrada en vigencia del acto legislativo- en las que su voluntad expresa de otorgarle a las cláusulas convencionales de carácter pensional determinada vigencia pudo extenderse más allá del 31 de julio de 2010, y, la segunda, a las prórrogas legales automáticas de dichos instrumentos colectivos que, en todo caso, con la entrada en vigor del Acto Legislativo 01 de 2005, solo subsistieron hasta esa fecha (CSJ SL12498-2017, CSJ SL3962-2018, CSJ SL4781-2018, CSJ SL621- 2019, CSJ SL1348-2019, CSJ SL1408-2019, CSJ SL2236-2019, CSJSL2524-2019 y CSJ SL4331-2019).

Bajo ese derrotero, en mi concepto, en las reglas pensionales de carácter convencional que se hubieren suscrito por primera vez antes de la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, la expresión «*término inicialmente pactado*» hace alusión al tiempo de vigencia expresamente acordado por las partes, aunque fuere posterior al 31 de julio de 2010.

En los anteriores términos dejo expuestas las razones de mi disidencia.

Fecha *ut supra*.



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO DE VOTO

Demandante: Jesús María Reyes Morales
Demandado: Banco de la República
Radicación: 81305
Magistrado ponente: Jorge Luis Quiroz Alemán

Con el acostumbrado respeto a mis colegas, como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, salvo mi voto en la presente decisión, en tanto la Sala por decisión mayoritaria al interpretar el artículo 18 de la convención colectiva de trabajo 1997-1999 consideró que la edad exigida en la misma es un requisito de causación del derecho pensional y no de mera exigibilidad.

Al respecto, debe destacarse que conforme al principio de favorabilidad – artículo 53 de la Constitución Política y artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo- todos los jueces laborales del país al momento de interpretar cualquier fuente normativa del trabajo deben inclinarse por aquella que sea más conveniente para el trabajador.

Así, una de tales fuentes -extralegales- es la convención colectiva; la cual debe analizarse de manera objetiva, integral y armónica en relación con todas aquellas disposiciones que regulen beneficios pensionales con miras a determinar el alcance, la intención, sentido y finalidad de los acuerdos entre las partes, conforme a los principios basilares de hermenéutica laboral.

En esta perspectiva, considero que la norma convencional sí permite extraer razonable y lógicamente que la edad exigida para acceder a la pensión de jubilación convencional es un requisito de mera exigibilidad y no de formación o estructuración. Nótese que la cláusula contempla que los trabajadores que se retiren a partir del 13 de diciembre de 1973 disfrutaran de la pensión jubilatoria con los requisitos legales de *tiempo mínimo* de 20 años de servicios y *edad mínima* -55 años hombres y 50 años mujeres-. Asimismo, establece un criterio variable en la *liquidación* del salario a aplicar en función *de los años de servicios*, pero en modo alguno *en relación con la edad*.

Nótese que las partes sujetaron el derecho pensional al cumplimiento de un *tiempo mínimo* de trabajo y únicamente en función de este -no de la edad- pueden alcanzar una mesada pensional mayor. Lo que permite concluir que es el trabajo que de forma prolongada hacia a la empresa haya ejecutado la persona la causa real del derecho pensional y que la edad es simplemente un hito temporal ajeno a la formación de la pensión, esto es, un requisito de simple exigibilidad.

Así, es evidente que las partes le dieron preponderancia a la prestación material del servicio, que es lo que en últimas transmite este tipo de derechos vitalicios y periódicos que tienen el fin de compensar el deterioro físico que implica una labor de tantos años y que merece un reconocimiento por parte de quien se benefició de los mismos. Así, la mayoría de la Sala no advierte que el razonamiento que emplea en esta sentencia habilitaría al empleador a que se beneficie de un amplio número de años de la energía de trabajo de una persona y, poco antes de que este alcance la edad mínima para pensionarse, proceda a despedirlo sin que haya lugar a un reconocimiento pensional por su trabajo, lo que no tiene sentido y además parecería avalar una estipulación contractual meramente potestativa que depende de la voluntad del deudor -empleador-, lo que es expresamente prohibido en la ley (artículo 1535 del Código Civil).

Por tanto, la manera en que se podría admitir que la edad tiene un tamiz de estructuración o formación del derecho es en aquellos casos en que las partes así lo hayan dispuesto expresamente, esto es, que la estipulación al respecto sea clara, expresa y no deje duda alguna, lo cual aquí no ocurrió.

De modo que si la cláusula convencional no estipula expresamente que la edad es un requisito de causación, no puede entenderse que lo es. Criterio que parece que la Sala entiende que opera a la inversa, esto es, que si no se dice expresamente que la edad es requisito de exigibilidad debe considerarse que es de causación; y con ello desconoce que el derecho lo transmite el trabajo y no un mero hito temporal.

Ahora, el hecho que los artículos 19 y 20 de la Convención estipulen que al cumplir el trabajador 30 años o más de servicios y la trabajadora 25 años de labores tienen derecho a la pensión jubilatoria, respectivamente, en un 100% y 90% de su promedio salarial *sin consideración a su edad*, no está indicando que al adquirir la pensión con menos tiempo de servicios deba exigirse la edad, como lo infiere la Sala sin soporte textual o contractual alguno, sino más bien ratificando que con el tiempo mínimo tampoco se exige esa condición temporal.

Ello es así, pues estas cláusulas simple y llanamente están precisando que los servicios pueden ser *continuos o discontinuos* y que la mujer puede alcanzar al 90% con 25 años, sin que en esta precisa circunstancia se le aplique la tabla de liquidación del artículo 18 que por los mismos 25 años le otorga el 85%.

Pensar lo contrario sería tanto como admitir la interpretación según la cual si la trabajadora cumple 28 años de servicios no puede tener derecho al 94% sino al 90% del promedio salarial, y en el primer caso -en el que hay más tiempo de servicio- se exija la edad en vigencia del contrato de trabajo y en el segundo no; lo cual no tendría lógica, en este hipotético evento debe aplicarse la cláusula 18 para que acceda al derecho pensional con el 94% del promedio salarial y, desde luego, sin exigirle edad mínima, pues no tendría sentido que el hito temporal sea de exigibilidad al cumplir 25 años y no lo sea con más tiempo de trabajo.

Ahora, incluso aceptando que la cláusula admite la interpretación que prohija la Sala, esta opción hermenéutica no tendría cabida ante la objetividad de la otra lectura que aquí se argumenta, que es igualmente razonable y por ello debía prevalecer en atención al mencionado principio de favorabilidad.

Por último, debo resaltar que no comparto el argumento de la Sala en relación con que todas las cláusulas convencionales que determinan el acceso a una pensión pierden vigencia el 31 de julio de 2010 en virtud del Acto Legislativo 01 de 2005. Ello porque también es posible que las mismas, en caso de haber sido suscritas por primera vez antes de la expedición del citado acto, establezcan un término especial de vigencia el cual debe respetarse aun cuando fuere posterior a la fecha enunciada por haber sido expresamente acordado por las partes (CSJ SL3635-2020 y CSJ SL5116-2020).

Dejo así expuesto mi salvamento de voto.

Fecha *ut supra*.


IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral

ACLARACIÓN DE VOTO

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Magistrado ponente

Radicación n.º 81305

Ref: JESÚS MARÍA REYES MORALES vs. BANCO DE LA REPÚBLICA

Como lo dejé asentado en la Sala respectiva, aun cuando estoy de acuerdo con la decisión adoptada en el presente asunto de no casar la sentencia del Tribunal, debo aclarar mi voto en cuanto toca con el argumento expuesto por la ponencia, relativo a que del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo del bienio 1997-1999 transcrito,

Refulge (...), 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.

Y ello es así, porque, en mi parecer, estando revestida la convención colectiva de trabajo de las características

propias de todo contrato (artículo 1618 del c.c.), amén de las de la norma jurídica que en la ponencia atinadamente se resaltaron, la mentada cláusula convencional no deja el menor asomo de duda de que la intención de las partes no fue otra que la de que el retiro del trabajador del servicio se produjera para “*disfrutar de la pensión jubilatoria*”, de modo que, la liquidación de la prestación se adecuaría a la tabla de servicios allí prevista.

En efecto, así rezó la referida cláusula,

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:

De esa suerte, no podía haber disfrute de la pensión si no era porque se hubieran reunido los requisitos de tiempos de servicio y edad, esto es, que estuvieran ya cumplidos; y el retiro del servicio debía obedecer al disfrute o goce de la prestación, pues, sin equívoco, por eso fue que se estableció la fecha a partir de la cual se debería producir el aludido retiro.

En suma, la literal de la cláusula, como la intencionalidad que en ella allí se plasmó, no dejan resquicio de duda de que el disfrute pensional se entendía como inmediato al retiro del servicio y, por ende, los requisitos de causación o estructuración deberían estar cumplidos para ese efecto.

En los términos antedichos dejo expresado mi pensamiento respecto de la aludida afirmación contenida en la providencia en cita, particularmente al desatar el primer ataque, pues respecto del segundo mi criterio se acompasa plenamente con lo expuesto en la ponencia.

Fecha ut supra.



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Magistrado ponente

ACLARACIÓN DE VOTO

Recurso Extraordinario de Casación

Radicado n.º 81305

Referencia: Demanda promovida por **JESÚS MARÍA REYES MORALES** contra la **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Con el acostumbrado respeto por las decisiones mayoritarias de la Sala, en este especial asunto, me permito aclarar mi voto, por si bien comparto la determinación que finalmente se adoptó en el sub iudice, disiento de los argumentos referentes a la vigencia de la convención, en concordancia con lo establecido por el parágrafo 3.º del artículo 1.º del Acto Legislativo 01 de 2005, pues a juicio de la Corte, el referido Acuerdo Extralegal solo mantuvo su vigencia hasta el 31 de julio de 2010.

El sustento para arribar a la decisión antes descrita, fueron la sentencias CSJ SL 3663-2020, CSJ SL2798-2020 y CSJ SL2543-2020, proveídos en los que se precisó que cuando « *el término de vigencia inicial de la convención colectiva de*

trabajo se encuentre en curso al momento de la entrada en vigor del Acto Legislativo 01 de 2005 y finalice con anterioridad al 31 de julio de 2010, debe tenerse en cuenta la figura jurídica de la prórroga automática conforme lo previsto en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo y, por tanto, considerar que sus reglas pensionales rigen hasta esa calenda.

Así mismo, en la citada providencia se dejó sentando, que:

En todo caso, la vigencia del acuerdo no puede traspasar esa fecha límite impuesta por el constituyente, esto es el 31 de julio de 2010.

No obstante, ante un nuevo estudio del asunto, la Corporación considera oportuno precisar y ampliar el anterior precedente jurisprudencial para señalar que en los eventos en que la vigencia de la convención colectiva de trabajo pactada por las partes se encuentre en curso al momento de entrar en vigor el Acto Legislativo 01 de 2005, en dicho plazo inicial acordado con anterioridad al 31 de julio de 2010 debe tenerse en cuenta la figura jurídica de la prórroga automática prevista en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo y, por tanto, considerar que la vigencia de estas reglas pensionales rige hasta el 31 de julio de 2010.

Al respecto, es preciso indicar que desde el origen de la legislación del trabajo el derecho a la negociación colectiva entre sindicatos y empleadores ha desempeñado un papel fundamental, dada la diversidad de intereses que puede presentarse y la imperiosa necesidad de canalizar los conflictos surgidos entre ellos a fin de garantizar el equilibrio y la armonía en sus relaciones.

Asimismo, que la garantía a la negociación colectiva tiene como propósito central el mejoramiento de las condiciones materiales de quienes prestan sus capacidades físicas o intelectuales a terceros de manera subordinada, bajo el entendido que los beneficios de ley constituyen solamente pisos mínimos y que son legítimas las aspiraciones que tiendan a superarlos, en un marco de humanización y democratización de las relaciones laborales.

Así, el derecho a que sindicatos y empleadores puedan negociar las condiciones de trabajo mediante convenios colectivos, como uno de los pilares de la libertad sindical, está contemplado como un derecho de rango constitucional en el artículo 55 de la Carta Política de 1991; igualmente, está previsto como una

prerrogativa de carácter fundamental en diferentes instrumentos internacionales que han sido incorporados en nuestro ordenamiento jurídico.

En efecto, los convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- han dispuesto el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva como una garantía esencial en cualquier sistema jurídico, tal como lo advirtió este organismo en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 y lo ha decantado en su doctrina de interpretación, a través de las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical (Decisiones 1231 a 1516 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018).

Por otra parte, en el ámbito internacional hay un acuerdo mínimo acerca que el derecho a la negociación colectiva es una prerrogativa fundamental, que, además, hace parte del conjunto de derechos humanos y que son los sindicatos y empleadores los que están llamados a fijar libremente las condiciones de trabajo y a determinar la gama de temas que son objeto de negociación. En este marco, el Estado y las autoridades tienen el deber de garantizar las condiciones para que las partes puedan concertar tal prerrogativa.

Los convenios de la OIT que consagran el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores han sido objeto de examen por parte de la Corte Constitucional, que en diversas decisiones ha establecido que integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto por tratarse de convenios que consagran derechos humanos cuya limitación está prohibida en estados de excepción, en los términos del artículo 93 de la Carta Política (C- 401-2005, C- 491-2000 y C-551-2003).

Por tanto, los convenios 98, 151 y 154 de la OIT sobre negociación colectiva constituyen un referente trascendental en la interpretación judicial al hacer parte del bloque de constitucionalidad y, por ende, las decisiones que emiten los jueces en la resolución de las controversias deben estar encaminadas hacia los fines allí contenidos y hacia el respeto de las garantías que en ellos se consagra, realizando una verdadera labor de armonización entre las disposiciones normativas

En esa dirección, la Sala destaca que el constituyente delegado al reformar la Constitución Política no excluyó los acuerdos obtenidos autónomamente por los interlocutores sociales hasta el momento de la entrada en vigor del Acto Legislativo 01 de 2005; al contrario, reconoció que lo pactado en los acuerdos colectivos celebrados antes de su vigencia no podía ser desconocido unilateralmente por una disposición jurídica, incluso de rango constitucional, pues ello anularía otros mandatos que le

dan contenido y vigencia al derecho del trabajo, como lo es el de negociación colectiva. Por tanto, estableció reglas que armonizaran sistemáticamente los bienes y valores insertos en la constitución, a fin de compatibilizarlos y maximizarlos en su mayor medida posible.

De modo que la reforma constitucional no solo respetó los derechos que los trabajadores adquirieron antes de su expedición en ejercicio de su derecho a la negociación colectiva, tal y como de forma imperativa lo señala el acto legislativo, sino también las expectativas legítimas derivadas de la concertación laboral.

Nótese que conservó la fuerza jurídica de las reglas pensionales convenidas por el término inicialmente estipulado, lo cual tuvo, se reitera, la firme intención de respetar la voluntad contractual que las partes en ejercicio del derecho a la negociación colectiva plasmaron al fijar la vigencia inicial de la convención que regiría sus condiciones de trabajo.

Por ello, la protección de la voluntad de los negociadores no puede significar la anulación de otras prerrogativas laborales que se estatuyen en el orden jurídico para proteger el derecho a la negociación colectiva y que le son inmanentes a esta. Tal es el caso de la prórroga automática prevista en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual si dentro de los sesenta (60) días anteriores al vencimiento del término de vigencia del acuerdo extralegal, las partes o una de ellas no manifiesta su voluntad expresa de darla por terminada, la convención colectiva del trabajo se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

Así, los acuerdos logrados en una convención colectiva, que en la mayoría de casos implican cesiones importantes de los empleadores y de los trabajadores, tienen vocación de permanencia en el tiempo y la ley contempla medidas para su conservación, en el entendido que se prorrogan automáticamente por periodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, salvo que las partes manifiesten su voluntad de darlos por terminados; ahora, si estos finalmente denuncian el acuerdo colectivo, de todos modos el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo señala que llevado a cabo tal acto, aquella «continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención».

Conforme lo anterior, es evidente que la legislación nacional pretendió otorgar estabilidad y permanencia a los referidos convenios colectivos entre las partes y protegió la autonomía de sindicatos y empleadores, quienes son los llamados principalmente a poner fin a las obligaciones contraídas a través de la denuncia de los acuerdos colectivos.

En el anterior contexto, a juicio de la Corte, corresponde al juez del trabajo armonizar los mandatos derivados del bloque de constitucionalidad, que incluye las reglas del Acto Legislativo 01 de 2005 y las figuras legales de prórroga automática y denuncia de la convención colectiva de trabajo contempladas en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

Pues bien, una lectura detenida y cuidadosa de dicha reforma superior, permite inferir razonablemente que la expresión «en todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010» está atada al primer supuesto de su parágrafo 3.º, según el cual (i) «las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este acto legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados se mantendrán por el término inicialmente estipulado (...). En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010».

Lo anterior significa que el constituyente, por un lado, previó que debía respetarse el término inicialmente estipulado por las partes en la convención colectiva de trabajo y que, en todo caso, tal plazo inicial finaliza el 31 de julio de 2010. Es decir, la norma constitucional estableció un límite en el que las convenciones colectivas que regían a su vigencia, podían continuar vigentes entre el 29 de julio de 2005 y el 31 de julio de 2010 por la ficción jurídica de las prórrogas legales automáticas.

En ese lapso o interregno, los trabajadores pueden cumplir los requisitos pensionales establecidos en convenciones colectivas de trabajo, pactos, laudos o acuerdos válidamente celebrados en el marco del ordenamiento jurídico vigente, el cual por supuesto incluye la posibilidad que las primeras se prorroguen automáticamente hasta el 31 de julio de 2010 cuando no se haya manifestado la intención de terminarla, conforme el mandato del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo.

Nótese que el acto legislativo no hizo distinciones respecto de si la convención regía por virtud del término pactado por primera vez o de las prórrogas legales automáticas; simplemente, estableció una fecha límite en la que tendría vigor, esto es, hasta el 31 de julio de 2010.

Así se garantizaron las expectativas legítimas de las personas trabajadoras que confiaban en que cumplirían los requisitos pensionales mientras la convención pactada antes de la reforma estuviese vigente durante el interregno límite previsto, como consecuencia de las prórrogas automáticas.

Y aun si permanecieran dudas en la interpretación del párrafo transitorio 3.º en comento y se admitiera que en el marco de la presente controversia su redacción permitiría dos posibles comprensiones, la primera, que predica que las convenciones que se encuentren vigentes al momento de su entrada en vigor solamente tienen efectos por el término inicialmente pactado, y la segunda, que defiende que ello incluye el sistema de prórroga automática en caso que ese plazo inicial finalice antes del 31 de julio de 2010, conduciendo a que la convención se extienda máximo hasta esta calenda, en ese evento, el juez debe optar por esta última, en virtud del principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Carta Política y que irradia todo el sistema de fuentes en materia de derecho del trabajo.

Por lo tanto, a juicio de la Sala, el alcance del párrafo 3.º del artículo 1.º del Acto Legislativo 01 de 2005 debe entenderse en el sentido que en los acuerdos colectivos que venían cursando su vigencia a la entrada en vigor de dicha reforma constitucional y finalizan antes del 31 de julio de 2010, también pueden ser susceptibles de la prórroga automática del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo cuando no se efectúe la denuncia por ninguna de las partes en los términos del artículo 479 ibidem y, si se presenta tal situación, mantienen sus efectos máximo hasta esa calenda.

Sobre dicha posición jurisprudencial, he sostenido que la Sala debería determinar que las reglas convencionales de carácter pensional que se encontraban vigentes al momento de la expedición del Acto Legislativo 1 de 2005, permanecen rigiendo aun con posterioridad al 31 de julio de 2010, de manera que en el presente asunto, una vez el demandante acredite el cumplimiento de los requisitos de la Convención Colectiva, tendría derecho a la prestación deprecada, planteamiento que encuentra su sustento en los siguientes argumentos:

1. El artículo 1º del CST, señala que la finalidad primordial de derecho del trabajo es la «*de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de*

un espíritu de coordinación económica y equilibrio social», para lo cual ha previsto diferentes mecanismos y herramientas jurídicas y derechos como el de asociación, el que además se encuentra regulado constitucionalmente en el preceptos 39 de la Carta Política, en virtud de las cual «los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí».

En ese sentido, se tiene que el ordenamiento jurídico del trabajo de nuestro país, prevé un sistema libre de relaciones laborales, con sustento en el cual es posible que tanto los trabajadores como los empleadores se organicen a fin de propender por sus intereses, facultad que se despliega mediante la negociación colectiva garantizada constitucionalmente a través del artículo 55 de la Carta Política y, además reglada por ley en el evento de los conflictos colectivos de trabajo, en virtud del cual en desarrollo del principio de la autonomía de la libertad privada, las partes puede fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia, siempre y cuando no se menoscaben las garantías mínimas reconocidas a los trabajadores y no contradigan las leyes.

2. En esa misma perspectiva, se tiene como producto de los acuerdo suscritos en el marco de un conflicto colectivo, las denominadas Convenciones Colectivas de Trabajo, que constituyen en una fuente material de derecho, con eficacia autónoma e imperativa, de manera que reiteradamente, se ha sostenido que solo es posible variarlas a través de los

cauces normativos, en los términos previstos, o excepcionalmente a través de la revisión, por lo que su vigencia, así como las reglas de legitimación y mantenimiento no pueden dissociarse con alegaciones genéricas, o con variaciones en detrimento de las prerrogativas alcanzadas.

3. El Comité de Libertad Sindical de la OIT, en la recomendación aprobada por el Consejo de Administración de ese organismo, mediante informe GB.301/8, señaló que permitir que las normas convencionales de carácter convencional expedidas con antelación al Acto Legislativo 1 de 2005, permanezcan vigente aun con posterioridad al 31 de julio de 2010, permite una mayor armonización entre los derechos de asociación, negociación colectiva y libertad sindical por un lado y lo preceptuado por el Acto Legislativo 1 de 2005, además de una mayor sujeción del Estado Colombiano, al cumplimiento del principio de Pacta sunt servanda.

4. Es evidente, que en casos como el presente se configura una antinomia constitucional, la que se produce en aquellas situaciones donde se configura un conflicto entre varias cláusulas constitucionales que reconocen derechos o que adscriben obligaciones, imponiéndose entonces la necesidad de interpretarlas armónicamente, a fin de lograr la coherencia del sistema jurídico, circunstancia que debe resolverse por los jueces del trabajo al tratarse de un problema hermenéutico y no por la jurisdicción Constitucional.

De manera que, una interpretación armónica y sistemática de las normas en conflicto, no puede fijarse en aquel sentido que implique desmedro del derecho de la negociación colectiva y menoscabando el ejercicio de la libertad sindical, al impedir que a pesar de que aquellos no hayan sido denunciados o revisados mantenga su vigor, olvidando que las Convenciones Colectivas tienen una doble protección -legal y constitucional- y que al estar estrechamente ligada al cometido del preámbulo de la Carta Política y al objeto del Estatuto del Trabajo, su interpretación debe atender tales objetivos, más aún cuando, en casos como el presente, los derechos que estarían dejando de tener vigencia, son de naturaleza fundamental, al tratarse de prerrogativas pensionales, los que tienen pleno impacto con la consecución de la vida digna de quien pretende ser su beneficiario.

5. Así las cosas, considero que cuando el párrafo 3º del artículo 1º del Acto Legislativo 1 de 2005, dispuso que *«Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado»*, debe entenderse que ante la ausencia de la denuncia del acuerdo convencional, se ha de acudir a la ficción jurídica sobre su permanencia; pues precisamente el ordenamiento jurídico es el que establece tal consecuencia.

En otras palabras, cuando el parágrafo 3º del Acto Legislativo 1 de 2005, hizo referencia a que *«las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado»* no debe limitarse al 31 de julio de 2010, sino que debe permitirse su prórroga automática establecidas por la ley, hasta tanto el acuerdo convencional sea objeto de modificación por medio de los cauces normativos previsto para ello, de manera que a mi juicio era deber del demandante, acreditar el cumplimiento de las exigencias de la Convención Colectiva antes de que ello acontezca para ser merecedor de la pensión pretendida.

En los anteriores términos, dejo consignada entonces mi aclaración.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado