



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Desempeño M. 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL1727-2023

Radicación n.º 82665

Acta 25

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de julio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **FABIO SÁNCHEZ FAJARDO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, el 15 de noviembre de 2017, en el proceso que adelantó contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

I. ANTECEDENTES

Fabio Sánchez Fajardo llamó a juicio al Banco de la República, con el fin de que fuera condenado a: reconocer y pagarle la pensión de jubilación en los términos del artículo 18 de la Recopilación de Convenciones Colectivas de Trabajo 1997-1999 a partir del 23 de enero de 2018, *efectiva desde el retiro de la entidad*, en cuantía equivalente al 100% del último salario y; en subsidio, la pensión de jubilación

consagrada en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, a partir del 23 de enero de 2018, *efectiva desde el retiro de esa entidad*, en cuantía equivalente al 85% del último salario, por haber completado más de 30 años de servicios.

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

Fundamentó sus peticiones en que: nació el 23 de enero de 1963 y se vinculó el 21 de abril de 1982 al servicio de la entidad bancaria demandada, siendo beneficiario de las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas entre la entidad y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República – Anebre, como miembro de dicha organización sindical y, que para el 31 de julio de 2010, contaba más de 20 años de servicio, los que alcanzó el 21 de abril de 2002.

Informó que el 23 de enero de 2018 cumplió 55 años y que, a la fecha de presentación de la demanda se desempeñaba como Jefe de la Sección de Conciliación y Análisis en el Departamento de Cambios Internacionales.

Señaló que solicitó el 20 de enero de 2016 al banco convocado al juicio la pensión de jubilación convencional, que le fue negada en oficio de 5 de febrero de esa anualidad, con el argumento de que a 31 de julio de 2010, expiraron los regímenes pensionales extralegales en los términos del Acto

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

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

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

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

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Bogotá, DC, concluyó el trámite y emitió fallo el 23 de noviembre de

2016 (f.º 146-147 cuaderno de instancias), que fuera reconstruido el 22 de junio de 2023, pues, *«por una falla en el sistema de la sala de audiencias se borraron todas las grabaciones anteriores al 27 de agosto de 2019»* (f.º 203 y CD a f.º 205), en él negó las pretensiones; declaró probadas las excepciones de falta de título y causa, cobro de lo no debido, legalidad de la actuación del banco e inexistencia de la obligación y, condenó en costas al actor.

Disconforme, el demandante apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, DC, profirió fallo el 15 de noviembre de 2017 (CD a f.º 187 cuaderno de instancias), en el que confirmó el de primer grado, sin costas en la alzada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal concretó el problema jurídico a definir, si al actor le asistía el derecho a la pensión consagrada en la convención colectiva o a la del reglamento interno de trabajo.

Comenzó por remitirse al tenor del artículo 18 de la norma convencional del que indicó contemplaba como requisitos para la causación de la pensión, en el caso de los hombres, el cumplimiento de 20 años de servicio y 55 de edad y, enfatizó que *«la edad no se constituye en un requisito de exigibilidad como se señala en el recurso de apelación, sino de causación»* y, al estudiar las probanzas tuvo por acreditado

que el promotor del juicio alcanzó 55 años el 23 de enero de 2018, lo que afectó su expectativa pensional toda vez que el Acto Legislativo 01 de 2005, limitó la vigencia de las pensiones convencionales al 31 de julio de 2010, fecha para la cual, si bien el actor completaba el tiempo de servicios, pero no alcanzó la edad.

En cuanto a la pensión del artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo manifestó que el mismo estuvo vigente del 6 de diciembre de 1985 al 23 de noviembre de 2003 y recordó, que si bien el demandante cumplió los 20 años de servicio el 23 de noviembre de 2003, los 55 años los alcanzó en 2018, por lo que no era beneficiario de aquella prestación, amén que tampoco se había retirado del servicio y, menos, completaba 30 años de labor a la entidad, para poder disfrutar la prestación sin consideración a la edad.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

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

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

VI. CARGO PRIMERO

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

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

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante no tenía derecho al reconocimiento de una pensión de jubilación convencional.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el Art. 18 de la recopilación de normas convencionales exige para el derecho a la pensión de jubilación 20 años de servicio y 55 años de edad de manera coetánea.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la edad es un requisito de cumplimiento y no de exigibilidad para la pensión convencional del Art. 18 de la Recopilación de Normas Convencionales.
4. No dar por demostrado, estándolo, que la Recopilación de Normas Convencionales en su Art. 18 admite más de una interpretación.
5. No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del Art. 18 de la Recopilación de Normas Convencionales permite que el derecho a la pensión convencional nazca con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

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

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

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

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

Asevera que, de la lectura de dicho precepto, la edad puede o no constituir una condición resolutoria para el nacimiento del derecho pensional, *«pero en todo caso debe estimarse esta como condición de mera exigibilidad o disfrute, pues si bien se hacen 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»*.

Indica que no existe justificación para que se exija la edad como requisito de causación del derecho a la pensión de jubilación, *«en razón a que la convención colectiva de*

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

Cita, entre otras, las sentencias CSJ SL, 24 oct. 1990, rad. 3930; CSJ SL, 28 abr. 1998, rad. 10548; CSJ SL, 23 ju. 1999, rad. 17265; CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 39569; CSJ SL899 2013; CSJ SL8232-2014 y CSJ SL 2733-2015, esta última de la cual reproduce un extracto, para afirmar que para el reconocimiento de una pensión de origen convencional basta el cumplimiento del requisito del tiempo de servicios siendo la edad y el retiro meros elementos de exigibilidad, por lo que, teniendo en cuenta que el demandante cumplió los 20 años de labor exigidos por la convención colectiva, el 21 de abril de 2002, esto es, antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, es acreedor de la gracia pensional, bastándole solo el cumplimiento de la edad y el retiro de la entidad para hacer efectivo el pago de la misma.

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

Y, concluye:

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

VII. RÉPLICA

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

Refiere que no se trataba de un derecho adquirido en la medida en que el demandante alcanzó la edad requerida mucho tiempo después de la expiración de los regímenes convencionales en virtud de lo dispuesto en el Acto Legislativo 01 de 2005 y que, la interpretación en uno u otro sentido de la norma convencional, *«no pasa de ser una simple elucidación, pero que en manera alguna revive o mantiene vigente un derecho que por el mismo mandato de la Constitución nacional, dejó de existir en la vida jurídica»*.

VIII. CONSIDERACIONES

No obstante, la senda por la que se dirige el cargo no existe discusión en cuanto a que: i) el demandante nació el 23 de enero de 1963, ii) se vinculó al servicio del Banco de la República el 21 de abril de 1982, relación laboral que, a la fecha de presentación del libelo gestor se encontraba vigente y, iii) es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999.

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

La norma convencional acusada es del siguiente tenor (f.º 51 vto. cuaderno de instancias):

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

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

(Negrita fuera del original).

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

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

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

porcentajes que se incrementan únicamente en razón al tiempo laborado.

Resulge de la norma convencional trascrita, 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.

La Sala pone a guisa de ejemplo la siguiente situación: el trabajador hombre tiene 20 años de servicio y 50 años de edad, aún no tiene derecho a pensión, cinco años después, con 25 años de servicio y 55 años de edad tiene derecho a pensión con una tasa de 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 tiempo de servicios, con relación al mínimo legal aludido en el primer precepto. para que se pueda acceder a la prestación «sin consideración a la edad», así:

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

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

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

Si bien es cierto que esta Sala ha expuesto que las reglas gramaticales y del lenguaje, por sí solas, no siempre le permiten al juez encontrar el verdadero sentido de una cláusula convencional, también es cierto, que al desentrañar la redacción y estipulación de cada disposición normativa no se compromete con ello un uso arbitrario del lenguaje, sino, procurar situarse lo más cercanamente a la voluntad e interés de los contratantes

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

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

De conformidad con el precedente en cita, sin que haya lugar a exponer argumentos adicionales y teniendo en cuenta que el demandante alcanzó la edad pensional el 23 de enero de 2018, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

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

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

1. 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 de del Art. 78 (sic) 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.
5. No dar por demostrado, estándolo, que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, aprobado por Resolución No. 1533 de noviembre de 1985 del Ministerio de Trabajo hacen parte del contrato de Trabajo (sic).
6. Dar por demostrado, sin estarlo, que las prerrogativas y condiciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 constituyen reconocimientos hechos por mera liberalidad, modificables o revocables en cualquier momento.
7. No dar por demostrado, estándolo, que Resolución (sic) No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección social, modificó el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 sólo en aquello que no desmejorara los beneficios y mejores condiciones alcanzadas.

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

Argumenta que el Tribunal *«partió analizando inadecuadamente»* la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 *«puesto que fundamentó el estudio de las pretensiones subsidiarias del Art. 78 de ese estatuto interno labora, indicando que para la pensión allí contemplada se hace indispensable reunir los presupuestos de edad, tiempo de servicio y retiro antes del 31 de julio de 2010»*.

A continuación, replicó el contenido de la Resolución n.º 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social en la que sostiene, se dejó sentado que el reglamento interno de esa anualidad no produciría ningún efecto en todo aquello que contraría o desmejora lo dispuesto en beneficio del trabajador en la ley, pacto, convención colectiva, laudo arbitral o contrato de trabajo vigente, por lo que, de haberla valorado *«hubiera notado que su afirmación de la variación de los conceptos otorgados por mera liberalidad va en contra de la realidad fáctica del proceso»*.

En relación con las prerrogativas de los trabajadores del Banco de la República que no podían ser modificadas con ocasión del Reglamento Interno de Trabajo de 2003, citó un extracto de la sentencia proferida por el Consejo de Estado el 5 de noviembre de 2009, en el proceso con radicación n.º 11001032500020040005001, a partir del cual reiteró que el mismo solo podía tener efectos jurídicos vinculantes en aquellos aspectos que no desmejoraran las condiciones de los trabajadores, por lo que, en su decir, todas las prerrogativas salariales, pensionales y cualquier derecho adicional a los

minimos legales contenidos en el reglamento del año 1985, *«hacían parte del Contrato de Trabajo de los servidores del Banco de la Republica y por ende su modificación no se podía hacer de manera unilateral, como se pretendió realizar en el reglamento del Año 2003».*

Reprodujo también el artículo 78 del citado reglamento expedido en el año 1985 y, afirma:

[...] claramente se puede deducir que el Reglamento de Trabajo del año 1985, aprobado por Resolución No. 1533 de noviembre de 1985, prevé el surgimiento de una pensión de jubilación bastando sólo el cumplimiento de la edad, puesto que 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 percibir 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.

Refiere que el RIT tiene carácter normativo y, que al igual que las convenciones colectivas de trabajo, debe ser objeto del principio de favorabilidad en aplicación de la tesis sostenida en las sentencias CC SU-1185-2001, CC SU-241-2015 y, CSJ SL4934-2017, bajo las cuales *«aún el Reglamento Interno sería objeto de aplicación del principio de Favorabilidad».*

X. RÉPLICA

Asegura la entidad accionada que ningún sentido tendría sostener que la pensión de jubilación contenida en la convención colectiva de trabajo dejó de tener efectos y no así, la consagrada en el reglamento interno de trabajo, pues el

Acto Legislativo 01 de 2005, consagró que a partir de su vigencia no habrá regímenes especiales ni exceptuados.

Agrega que el principio de favorabilidad resulta aplicable cuando se trata de normas vigentes del trabajo de cualquier orden, pero no, cuando su contenido no tiene aplicabilidad en el tiempo por haber desaparecido del ámbito jurídico, en la medida en que *ya no se hablaría de la interpretación más favorable al trabajador, sino del renacimiento, restablecimiento de normas del orden jurídico que dejaron de existir para volverse a instituir*.

XI. CONSIDERACIONES

De entrada, habrá de decirse, que se avizora la prosperidad del cargo, al resultar aplicable al demandante el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, no obstante haber sido derogado por el expedido en 2003.

Lo anterior, encuentra sustento en lo adocinado por esta Corte en un caso de similares contornos a los del *sub lite*, resuelto en sentencia con radicación CSJ SL2962-2022, en la que se enseñó, que la edad allí contemplada, constituye un requisito de exigibilidad, no de causación del derecho pensional.

El artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985 (f.º 69 y vto) consagraba:

Artículo 78. Con fundamento en la ley orgánica del Banco (Leyes 25 de 1923, 82 de 1931, Ley 7ª. y Decreto 2617 de 1973 y 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 tenor de las siguientes disposiciones:

- Para las pensiones de que tratan los incisos siguientes, se exigirá que el trabajador en cuyo favor se decreta, tenga un mínimo de quince (15) años al servicio del Banco.

(...)

- Todo trabajador que llegue o haya llegado a los cincuenta 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 de jubilación o de vejez, de acuerdo con la siguiente escala:

Años de servicio	Porcentajes de salario
20	75
21	76
22	77
23	78
24	79
25	80
26	81
27	82
28	83
29	84
30 o más	85

El límite máximo de la cuantía de las pensiones a que se refiere el inciso anterior será el señalado por la ley.

- El trabajador que se retire o sea retirado del servicio, sin haber cumplido la edad expresada, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicios.
- Todo trabajador que cumpla sesenta (60) años de edad estando al servicio del Banco, tendrá derecho a retirarse disfrutando de una pensión mensual, en las mismas condiciones establecidas en el inciso 3o. de este artículo y el que cumple sesenta y cinco (65) años está obligado a retirarse, a menos que la Junta Directiva le inste de una manera formal para que continúe en el banco. Para disfrutar de la pensión debe haber servido quince (15) años.
- Todo trabajador que haya prestado sus servicios al Banco por espacio de treinta (30) años, cualquiera que sea su edad, estará obligado a retirarse y disfrutará de una pensión que se

liquidará conforme a las normas del presente artículo, a menos que la Junta Directiva le inste de una manera formal para que continúe en el Banco.

- Las pensiones legales excluyen las reglamentarias y éstas a aquellas. En consecuencia, cuando el trabajador se sitúe en condiciones de causar al mismo tiempo pensiones legales y reglamentarias podrá optar por la que más le convenga. Si optare por la pensión reglamentaria dentro de la cuantía de esta se considerará incorporada la pensión legal.

Sobre la intelección de dicho precepto extralegal, esta Sala enseñó:

Regresando al texto bajo estudio, la Sala observa que el derecho a la prestación está reservado para aquellos que lleguen a la edad de 55 años, en el caso de los hombres, *«después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos»*.

Sin embargo, ello no significa que igual que ocurre con la pensión de jubilación convencional, la edad constituya una condición para la causación del derecho. Con facilidad se advierte que a esa inferencia se opone el propio texto reglamentario, que líneas más adelante dispone con claridad que el trabajador que se retire o sea retirado del servicio, sin haber cumplido la edad señalada, *«tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicios»*.

Es decir, fue el propio empleador, creador de la prestación, quien restó relevancia a la edad y dignificó el tiempo de servicios como componente esencial del derecho pensional. Dicho de otra forma, fue voluntad del Banco obligarse con sus trabajadores a reconocerles una pensión de jubilación, con un mínimo de 20 años de servicio, exigible a la edad de 55 años en el caso de los hombres y sin perjuicio de los incentivos en función de un periodo mayor de labores.

Ante el panorama descrito, allora palpado que el Tribunal se equivocó al valorar el artículo 78 del RIT de 1985, no solo por lo ligero de su análisis, sino porque al entender que el requisito de edad era indispensable para la causación del derecho, desatendió que, en su integralidad, el marco reglamentario relegó esa

condición para el simple disfrute o exigibilidad de la prestación.

Tal desatino resulta relevante, porque aflora palmario que el derecho pensional se consolidó con el cumplimiento del tiempo mínimo de servicios (20 años). No está en discusión que el actor reunió ese requisito el 11 de julio de 2003, es decir, al menos 4 meses antes de que el RIT fuera sustituido por un nuevo marco normativo. Entonces, la única conclusión posible es que en vigencia del artículo 78 atrás estudiado, el promotor del proceso reunió los requisitos necesarios para la causación de la prestación allí consagrada, de donde se sigue que este beneficio entró a su patrimonio a partir de ese momento, como un derecho adquirido (CSJ SL2962-2022).

Así las cosas, al revisar el asunto con el precedente jurisprudencial citado, encuentra la Sala que, el demandante cumplió el tiempo de servicio al Banco de la República -20 años-, el 21 de abril de 2002, pues se vinculó a la entidad el mismo día y mes de 1982 (f.º 110-111), esto es, con anterioridad a la pérdida de vigencia del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, que fue el 24 de noviembre de 2003, lo que lo hace beneficiario de la pensión que reclama, razón por la cual el cargo prospera y se casará la sentencia impugnada, en cuanto confirmó la decisión absolutoria de primera instancia en tal sentido.

Para mejor proveer, se ordenará por secretaría oficiar al Banco demandado para que, en el término máximo de 10 días, siguientes al recibo de la comunicación, aporte a este despacho: el historial laboral completo del demandante Fabio Sánchez Fajardo identificado con CC 19.490.614 de Bogotá, que deberá incluir los datos de todos los conceptos salariales devengados hasta la fecha y, certifique si está aún vinculado

a la entidad o la fecha de su retiro, así como, toda la información que se encuentre en su poder acerca de la situación o *estatus* pensional.

Recibida la documental, secretaria deje a disposición del demandante, por el término de 3 días para que, si lo desea, se pronuncie.

Sin costas en sede extraordinaria ante la prosperidad del recurso.

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, **CASA** la sentencia dictada el 15 de noviembre de 2017, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso seguido por **FABIO SÁNCHEZ FAJARDO** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**, en cuanto confirmó la absolución impartida en primera instancia de la pensión extralegal consagrada en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, **NO CASA** en lo demás.

Para mejor proveer, se ordena por secretaria oficiar al Banco demandado para que, en el término máximo de 10 días, siguientes al recibo de la comunicación, aporte a este despacho: el historial laboral completo del demandante Fabio Sánchez Fajardo identificado con CC 19.490.614 de Bogotá, que deberá incluir los datos de todos los conceptos salariales

devengados hasta la fecha y, certifique si está aún vinculado a la entidad o la fecha de su retiro, así como, toda la información que se encuentre en su poder acerca de la situación o *estatus* pensional.

Recibida la documental, secretaria deje a disposición del demandante, por el término de 3 días para que, si lo desca, se pronuncie.

Sin costas en sede extraordinaria.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ