



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 2

**CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA**

**Magistrada ponente**

**SL1937-2021**

**Radicación n.º 80171**

**Acta 15**

Bogotá, D. C., diez (10) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **LUIS HERNANDO MURCIA RODRÍGUEZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el dieciocho (18) de julio de dos mil diecisiete (2017), en el proceso que le instauró al **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

## **I. ANTECEDENTES**

Luis Hernando Murcia Rodríguez llamó a juicio al Banco de la Republica con el fin de *i*) que se declarara que tiene derecho a la pensión convencional prevista en el art. 18 de la recopilación de convenciones colectivas dispuesta según la Convención Colectiva con vigencia 1997 -1999

suscrita entre el demandado y Anebre, por haber cumplido más de 20 años de servicio con ese banco el 14 de noviembre de 2003, antes de la vigencia del acto legislativo 01 de 2005 y de la expiración general de la habilitación de los regímenes pensionales convencionales; *ii)* que se le debía reconocer y pagar una pensión de jubilación, a partir del cumplimiento de la edad de 55 años, el 26 de agosto de 2016, efectiva desde el retiro de esa entidad; *iii)* que el monto de la prestación sería equivalente al 100 % del último salario, por haber completado más de 30 años de labores; *iv)* el retroactivo pensional causado desde el retiro, *v)* los intereses moratorios, *vi)* la indexación y *vii)* las costas.

En subsidio, solicitó *i)* la pensión de jubilación del artículo 78 del reglamento interno de trabajo del año 1985, expedido por el Banco de la República por haber cumplido más de 20 años de servicio el 14 de noviembre de 2003; *ii)* que se ordenara la cancelación de esta desde el cumplimiento de la edad de 55 años, 26 de agosto de 2016, efectiva a partir del retiro de la entidad efectiva; *iii)* que se liquidara la prestación sobre el 85 % del último salario, por haber completado más de 30 años de servicios; *iv)* el retroactivo pensional causado desde el retiro, *v)* los intereses moratorios, *vi)* la indexación y *vii)* las costas.

Fundamentó sus peticiones en que nació el 26 de agosto de 1961 e ingresó a laborar a la entidad estatal el 14 de noviembre de 1983; que durante la vinculación fue beneficiario de las convenciones colectivas suscritas entre Anebre y el banco demandado, por ser miembro de la

mencionada organización sindical, siendo uno de los beneficios establecidos en la recopilación de convenciones colectivas vigente para el interregno 1997-1999 una pensión de jubilación para los hombres que cumplieran 20 años de servicio o más y 55 años de edad o más, mencionó también que en el reglamento interno del trabajo se consagró una pensión de jubilación con los mismos requisitos que la planteada por las convenciones colectivas.

Expuso, que para la fecha en que perdieron vigencia las convenciones colectivas suscritas entre Anebre y el Banco de la República contaba más de 20 años de servicio en la entidad, mismos que cumplió el 14 de noviembre de 2003; que la edad la adquirió el 26 de agosto de 2016; que actualmente sigue laborando en la entidad y completó más de 30 años labor; que el 19 de enero de 2016 solicitó el reconocimiento de la pensión, el cual fue negado bajo el argumento que debían concurrir los dos requisitos, tanto edad como tiempo laborado, limitando así los regímenes pensionales convencionales (f.º 2 a 28 del cuaderno principal).

La parte accionada se opuso a totalidad de las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió lo relacionado con la fecha de nacimiento, edad, tiempo de servicio, la condición de afiliado a la agremiación sindical y la negativa de la prestación; adujo que el actor no cumplió los requisitos para causar la prestación, porque las disposiciones sobre las que finca su petición perdieron vigencia el 31 de julio de 2010.

En su defensa propuso las siguientes excepciones perentorias de falta de título y causa, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, legalidad de la actuación del banco, buena fe, inexistencia de la obligación pretendida y genérica (f.º 89 a 106 del cuaderno principal).

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

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 26 de enero del 2017, absolvió al demandado de todos los pedimentos del libelo e impuso costas a la activa (f.º CD 176, Acta 178, *ibidem*).

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

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, desató la alzada propuesta por el actor, con providencia del 18 de julio del 2017 (f.º CD 183, Acta 184) que confirmó la de primer grado.

En lo que interesa al recurso extraordinario, invocó providencias de esta Corporación CSJ SL, 23 en. 2009, rad. 30077, reiterada por la CSJ SL, 14 ag. 2013, rad. 51573 y CSJ SL, 9 sep. 2015, rad. 47803, en las que se definió que, a partir de la vigencia del Acto Legislativo 01 2005 no se podía acordar en pactos, convenciones colectivas, laudos o acto jurídico alguno, regímenes pensionales diferentes a los establecidos en las leyes que regulan el sistema general de pensiones, siendo ilícitos los que se instituyan aun cuando sean más favorable a los trabajadores; que, en igual sentido,

se ha asentado que estos convenios colectivos mantenían su vigencia por el término inicialmente estipulado y las que se pactaran perdían vigencia el 31 de julio de 2010.

Apoyó el sentido que debía darse al Acto Legislativo 01 de 2005, en la sentencia CC SU555-2014, la cual expuso que la enunciado «*no podrán extenderse más allá del 31 de julio 2010*» se ajustaba a las recomendaciones de la OIT, pues lo que lo que recomendó el comité sindical de dicha organización fue que las convenciones que tuvieran reglas de carácter pensional mantuvieran sus efectos hasta la fecha de su vencimiento, es decir, que se respeten los derechos adquiridos y las expectativas legítimas, lo cual se acató en el acto reformativo a la constitución, pues consigna una regla para derechos adquiridos y otra de transición para que se satisfagan las expectativas legítimas de la pensión, entendimiento que se consignaba en la CC SU241-2015, cuyos apartes transcribió.

Descendió al estudio del proceso y anotó: *i)* que el demandante se encontraba afiliado a la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República -Anebre- (f.º 61, *ib.*); que el artículo 18 de la Convención Colectiva 1997 (f.º 50 a 50, *ib.*) prescribe que

[...] los trabajadores que se retiren a partir del 13 de diciembre de 1973 a disfrutar de la pensión jubilatoria de los requisitos legales de tiempo mínimo del servicio de 20 años y de edad mínima de 55 años si son varones y de 50 años son mujeres, tendrán derecho a la liquidación según la siguiente regla: 20 años de servicio, 75 % sobre el salario; 21 años, 77 %; 22 años, 79 %; 23 años, 81 %; 24, años 83 %, 25 años, 85 %; 26 años, 88 %; 27 años 91 %; 28 años 94 %; 29 años, 97% y 30% o más 100%

Igualmente, memoró los requisitos contenidos en los artículos 19 y 20 para obtener la pensión sin consideraciones de la edad, cuando el trabajador se retirare con 30 años o más de servicio continuo o discontinuo, en cuantía de un 100 % de su salario y cuando la trabajadora, lo hiciera a los 25, en cuantía de un 90% del promedio salarial (folio 53 a 54, *ibidem*).

Puntualizó que la inequívoca e indiscutible interpretación del artículo 18 difiere de lo consignado en las providencias citadas por el apelante, que identificó con los «42703 y 45391», dado que estas fueron dictadas en el marco de la interpretación de la cláusula 42 de la convención colectiva celebrada entre Sintratel y Empresa Distrital de Telecomunicaciones de Barranquilla ESP, la cual frente a la edad disponía una situación futura, lo cual se acompasaba con que fuera un requisito de disfrute, lo que también se pregonaba de la pensión del artículo de la Ley 171 de 1961.

Dedujo de la lectura del texto convencional que no establecía una condición futura frente a la edad, por el contrario, al contener una conjunción copulativa seguida por la letra y, determinaba que para que se pudiera disfrutar el derecho era necesario un tiempo mínimo de servicio de 20 años y una edad mínima de 55 años y que ambos requisitos debían ser satisfechos para que se pudiera entrar a disfrutar el derecho pensional, lo que implicaba que se debía cumplir todos los requisitos antes de la expiración de las pensiones convencionales, conforme al Acto Legislativo 01 del 2005, esto es, al 31 de julio 2010.

Explicó, que tales razones se apartaban del precedente horizontal traído por el recurrente, correspondiente al Tribunal de Cali; además, estudió la procedencia del derecho con fundamento en los artículos 19 y 20 de dicho compendio, que no exigían edad mínima, sino 30 o más años de servicio varones o 25 años de servicio mujeres, sin que tampoco fuera posible, porque para el 31 de julio de 2010 no totalizaba ese tiempo.

Consignó que los 20 años de labores los tenía acreditados el demandante antes del 31 de julio 2010, puesto que inició la vinculación el 14 de noviembre de 1983 (f.º 30, *ib.*); que el de la edad sólo lo cumplió el 26 de agosto 2016 (f.º 31, *ib.*), de ahí que no había lugar al reconocimiento bajo ninguno de los escenarios que planteaba el acuerdo extralegal.

En lo relacionado con la pensión reglamentaria, dijo que se pedía la contenida en el reglamento interno de trabajo de 1985; que existía reglamento del 2003 el cual quedó debidamente ejecutoriados, mediante Resolución n.º 03228 del 24 de noviembre de 2003 (f.º 143, *ib.*) y que, frente a las aseveraciones de aplicación de un reglamento anterior bastaba con señalar que conforme al artículo 106 del CST «*el empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena salvo que haya dispuesto otra cosa el pacto, convención, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores*», pero esto no se encontraba acreditado y que la previsión de ineficacia de las cláusulas que producen una desmejora frente a las condiciones del trabajador ello se definía de la comparación

con lo impuesto en leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, arbitrales no del reglamento,

Revisó el argumento referente a la sentencia CE, Sección Segunda, 5 nov. 2009, rad. 11001-03-25-000-2004-0005101 (0523-04), que negó la nulidad de la Resolución n.º 03228 del 24 de noviembre 2003, la cual dispuso lo mismo que establece la norma laboral, en el sentido antes mencionado, por tanto, no encontró viable el reconocimiento de la pensión conforme a la preceptiva extralegal; que si, en gracia de discusión se aceptara que según el artículo 78 se debía llegar a los 55 años (f.º 125, *ib.*) lo cual como se explicó antes, se dio con posterioridad al 31 de julio de 2010 y el reglamento de 2003 exige la misma edad establecida en el régimen de pensiones, es decir 62 años, a la cual no ha llegado. En consecuencia, confirmó la sentencia de primera instancia.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por Luis Hernando Murcia Rodríguez, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la casación de la sentencia de segundo grado y, una vez quebrada, se revoque en su integridad la proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá y, en su lugar, se acceda a las suplicas de la demanda inicial y provea sobre las costas. (f.º 10 del cuaderno de la Corte).



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

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida de 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 y 13, 25, 53, 55 y 93 de la Constitución Nacional y los Convenios 98 y 154 de la OIT.

Indica, la ocurrencia de los siguientes errores de hecho manifiestos:

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 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.

Yerros producidos por la errónea apreciación de la recopilación de convenciones colectivas dispuesta según la Convención Colectiva con vigencia 1997 -1999 suscrita entre el banco 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 interpretación válida cuando del desarrollo del cargo se acreditará que puede derivarse de dicha norma por los menos dos interpretaciones razonables y lógicas.

Expuso, que el yerro principal dentro de este cargo es la equivocada interpretación del artículo 18 de la recopilación de pactos convencionales, ya que el *ad quem* precisó que solo tenía cabida apreciarlo en una vía la cual es el cumplimiento de los 55 años en conjunto con los 20 de servicio, esto, antes del vencimiento de la convención colectiva, situación que el señor Luis Hernando Murcia Rodríguez no cumple.

Sin embargo, alegó que el mencionado precepto es susceptible de distintas interpretaciones y que, en este caso, no interesan explícitamente dos de ellas: *i)* se requiere la edad de 55 años y los 20 de servicio en conjunto para cumplir con las exigencias planteadas en dicho artículo y *ii)* que basta con los 20 años de servicio, siendo la edad y el factor retiro elementos de la exigibilidad de dicho beneficio convencional.

Considera que del texto de la norma no se extrae que dichos requisitos deban ser concurrentes en el tiempo o que no pueda acreditarse la edad después del retiro, siendo esta un requisito de goce desde la óptica del demandante; refuerza su argumento con el hecho de que la tabla que fija sus valores contiene un sistema «cuasi actuarial», para su reconocimiento, por cuanto no tiene en cuenta la esperanza de vida del pensionado ni las tasas de intereses del mercado, sino que se basa exclusivamente en los años de servicio que determinan el porcentaje de liquidación del salario, lo que se repite con los artículos 19 y 20 del convenio colectivo, que parte, en el primero, del 100 % por los 30 años y, en el segundo, del 90 %, por 25 años de servicio, sin consideración a la edad.

De lo anterior, considera que se privilegia el tiempo de labores por encima de la edad, que éste no es trascendente y por tanto no es necesario cumplirla para que se cause el derecho, sino para establecer la época de su exigibilidad; que,

[...] la conjunción «y», que para el Tribunal condiciona la pensión a la edad y el tiempo de servicio, corresponde interpretarse a la luz de la totalidad de cláusula que habla del «disfrute», es decir que se requiere tanto ésta, el retiro y el tiempo de servicio sin que se precise al momento del retiro que deben cumplirse las dos condiciones restantes de manera inequívoca. Por ende, de conclusión del Tribunal en el sentido de que la conjunción “Y” implica simultaneidad es plausible, pero no unívoca.

Citó la sentencia CSJ SL5603-2016 para referirse al hecho de que la norma menciona la palabra disfrute, misma que ha sido asociada al pago efectivo del beneficio adquirido y no hace referencia a la adquisición del derecho ni al

nacimiento de este; que, además que ya esta Corporación ha sentado su postura jurídica en que se puede conceder una pensión convencional sin atención a la edad del solicitante, ya que esta es un requisito de exigibilidad, lo cual se ha plasmado, entre otras sentencias, entre las que están:

[...] casaciones de 22 de enero de 2013, radicación de 24 de octubre de 1990, radicación 3930, de 28 de abril de 1998, radicación 10548, de 23 de junio de 1999, radicación 17265 de 14 de agosto de 2002, radicación 39569 de 4 de diciembre de 2012, de 22 de enero de 2013, radicación 42703 SL 899-2013, radicación 42041 SL8232-2014, SL 2733 de 2015.

Transcribe apartes de pronunciamientos del Consejo de Estado y de esta Corporación, según los cuales se ha interpretado los preceptos convencionales es procedente con el cumplimiento del tiempo de servicio, sin considerar el requisito de edad y esta solo se encuentra relacionada con la exigibilidad; bajo las anteriores premisas encuentra viable el reconocimiento del derecho a la pensión convencional de jubilación, para lo cual solo le falta la edad y el retiro de la entidad.

Recordó que, de vieja data, esta Sala de la Corte ha indicado que la convención colectiva de trabajo no es una ley de alcance nacional, sino una prueba y por ello a la luz del artículo 61 del CPTSS es susceptible de valoración libremente por parte del juez, por tanto, cualquier interpretación razonable y lógica que se adopte frente a la convención colectiva de las varias posibles es válida; que, en sentencia CSJ SL, 31 en. 2012, rad. 40874, siguiendo la preceptiva del artículo 1618 del CC, en cuanto a que dicho convenio no es otra cosa que un acuerdo de voluntades *sui*

*generis* y debe interpretarse ateniendo la intención que tuvieron quienes lo celebraron, ya que por su naturaleza propia y el contexto de nacimiento de estas las hace ley para las partes y como tal son susceptibles de la aplicación del principio de favorabilidad de conformidad con los artículos 21 del CST y 53 de la CP, que demandan que en la aplicación e interpretación de las normas laborales debe prevalecer aquella que consulte los mayores intereses del trabajador. Apoya lo anterior en pronunciamientos de la Corte Constitucional CC SU1185-2001 y CC SU241-2015.

Resalta que, frente a varias interpretaciones que se le pueden dar a una norma convencional celebrada entre el banco y el sindicato de sus trabajadores debe preferirse la más favorable al trabajador, lo que implica entender que la edad cumple una función solo de exigibilidad de la obligación pensional (f.º 10 a 21, del cuaderno de la Corte).

## **VII. RÉPLICA**

Alega, que el sentenciador de segunda instancia fue claro que para el 31 de julio del 2010 el recurrente no reunía los requisitos necesarios para adquirir el beneficio convencional, dado que en esa fecha expiraban los regímenes pensionales pactados distintos a los legales, esto según lo planteado en Acto Legislativo 01 del 2005, manifestando además que de forma concreta el *ad quem* advirtió que no cumplía con los requisitos de manera simultánea y que a los ojos de su interpretación no era merecedor de la pensión convencional.

Expresa, que el Tribunal no cayó en error de hecho alguno, puesto que la no apreciación del acuerdo colectivo no influyó en la decisión, ya que como se advirtió anteriormente, él no contaba con los requisitos establecidos, por ende, no existió ningún derecho adquirido, que si bien en la argumentación del recurrente se pretende aplicar la norma aparentemente más favorable al trabajador; aclara que el derecho dejó de existir, y que lo acordado entre las partes de ninguna manera puede estar por fuera del ámbito de la constitución, mencionó que si bien el artículo 478 del CST prevé una prorrogación a la convención colectiva, esta no contempla la perduración en el tiempo de los beneficios pensionales y para ello menciona las sentencias CSJ SL1409-2015, CSJ SL8185-2016, CSJ SL6993-2016, CSJ SL9346-2016.

Menciona que también incurre en otra falla para su pretensión, ya que al continuar laborando incurre en la falta de otro requisito para su fin (f.º 31 a 34, *ibidem*).

### **VIII. CONSIDERACIONES**

Pese a que el cargo se orienta por la vía de los hechos, es posible determinar como supuestos sin discusión, los siguientes: *i)* que el señor Luis Hernando Murcia Rodríguez nació el 26 de agosto de 1961; *ii)* que presta servicios al Banco de la República desde el 14 de noviembre de 1983; *iii)* que se encuentra afiliado a la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República -Anebre-; *iv)* que dicha agremiación pactó en la Convención Colectiva 1997-1999 el

reconocimiento de una pensión de jubilación con 20 años de servicio y 55 de edad, en un 100 % del último salario a los trabajadores que llegaran a 30 años labores; *v)* que el primer requisito lo consiguió el 14 de noviembre de 2003 y el segundo el 26 de agosto de 2016; *vi)* que el reglamento interno de trabajo de 1985 consignaba una prestación similar, el cual difería en el monto, que fijó para el mismo período de ocupación, en el 85 %.

El Tribunal denegó el beneficio convencional aduciendo que si bien el recurrente alcanzó el tiempo de servicio no hizo lo propio con la edad mínima necesaria para configurar el derecho en vigencia del acuerdo colectivo; ello, porque este sistema pensional extralegal feneció el 31 de julio de 2010, conforme los mandatos del Acto Legislativo 01 de 2005, data para la cual contaba 48 años únicamente.

La activa impugna esta decisión bajo el argumento de que la edad no es un requisito de causación, sino de exigibilidad, pues el texto de la norma convencional no consagra que deban ser «*sincrónicos*» los requerimientos.

El artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 (f.º 53 vto., cuaderno principal), contentivo del derecho pretendido, consagra:

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

Esta Sala ha establecido que, tratándose de acuerdos de orden colectivo, ellos deben ser tratados de igual forma que cualquier otra disposición laboral, pues son fuente de derecho, por lo que su intelección debe erigirse a partir de los principios «[...] de favorabilidad ante varios criterios razonables, interpretación conforme a la Constitución Política y, por su naturaleza de norma voluntaria, contractual y autorreguladora, el espíritu de las disposiciones y la intención y expectativas de los contratantes[...]» (CSJ SL351-2018, CSJ SL5052-2018 y SL4105-2020).

En armonía con lo anterior, la Corporación también ha predicado que las interpretaciones que el sentenciador haga de las disposiciones convencionales, como prueba del proceso que son, deben ser respetadas siempre que hayan sido orientadas con las reglas científicas de valoración probatoria, la sana crítica o no constituyan un dislate capaz de configurar un error de hecho evidente. Tal criterio se puede avizorar de lo plasmado en la sentencia CSJ SL 3781-2019, cuando dice:



En estas condiciones, acoger convencionalmente un reajuste pensional que no pueda ser inferior al 15%, conforme lo estableció la L. 4/1976, se enmarca en esa voluntad contractual de los protagonistas sociales, donde no es dable a la Corte entrometerse, salvo que esa interpretación no sea sensata o coherente, con características de un desatino de tal envergadura que dé lugar a un error evidente de hecho, que no es el caso que nos ocupa.

En reciente pronunciamiento CSJ SL660-2021, esta Sala puntualizó el criterio interpretativo sobre esta misma norma convencional, en los siguientes términos:

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

Refulge de la norma convencional 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 remplazo a ser tenida en cuenta en la liquidación del derecho.

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

requerido, servirá para incrementar el monto de la pensión.

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

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

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

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

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

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

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

con ello un uso arbitrario del lenguaje, sino, procurar situarse lo más cercanamente a la voluntad e interés de los contratantes. Aquí no se trata de auscultar una interpretación que restrinja el alcance de la disposición examinada sino el desarrollo franco de la obligación de interpretarla bajo los parámetros de la hermenéutica jurídica laboral, sin pretender darle un sentido subrepticio so pretexto de entrañar diversas interpretaciones a efectos de entregar a la misma un alcance distinto del que sencillamente se deduce del texto de la pluricitada disposición.

En suma, bajo el principio de favorabilidad señalado por el recurrente, no podría accederse al reconocimiento pensional deprecado, pues para el *sub judice* la edad no constituye un requisito de exigibilidad sino de causación, pues 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*, ambas condiciones vienen a constituirse en elementos necesarios, en sus adecuadas proporciones y equilibrios correspondientes a fin de consolidar el derecho pensional.

Por último, si bien es cierto la argumentación vertida en la sentencia confutada respecto de la aplicación del Acto Legislativo 01 de 2005, bien podría constituir un pilar fundamental de la decisión, ello lo fue con carácter eminentemente consecencial a la interpretación de la cláusula convencional, debiéndose destacar que incluso la misma censura se abstuvo de señalarla como norma infringida dejando, desde luego, incólumes esos argumentos, por lo tanto, la Sala se encuentra relevada de referirse a sus efectos.

En los términos de la providencia que se transcribe, el cual se acoge, en acatamiento a lo dispuesto en la Ley 1781 de 2016, que ordena seguir el precedente de la Sala Permanente, el que se produjo recientemente en proceso contra la misma demandada, el cargo resulta infundado.

## **IX. CARGO SEGUNDO**

Denuncia la sentencia impugnada de violar por la vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida de los artículos 104, 105, 106, 107, 108, y 109 del Código

Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1º, 13 y 21, 57, 59, 132 y 142 del CST y 13, 25 y 53 de la Constitución Nacional.

Indica, que se cometieron los siguientes errores de hecho manifiesto:

1. 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 del Trabajo hacen parte del contrato de Trabajo.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que las prerrogativas y condiciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo constituyen reconocimientos hechos por mera liberalidad, modificables o revocables en cualquier momento.
3. No dar por demostrado, estándolo, que Resolución 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.
4. No dar por demostrado, estándolo, que el Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 admite más de una interpretación.
5. No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del 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.
6. No dar por demostrado, estándolo, que al demandante le debe aplicar la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985.
7. No dar por demostrado, estándolo, que el derecho a la pensión de jubilación Reglamentaria se concretó con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

Los anteriores yerros se produjeron por la errónea apreciación de las siguientes pruebas y piezas procesales:

- Reglamento Interno de Trabajo del Año 1985. Verificó el Tribunal que bajo la preceptiva del Art. 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, despacho de manera negativa las pretensiones subsidiarias, cuando dicha norma es susceptible de dos interpretaciones, una que favorece los intereses del actor, según la cual la pensión nace con el cumplimiento del tiempo de servicio

-Reglamento Interno de Trabajo del Año 2003. De haberse valorado debidamente dicho estatuto normativo se hubiese concluido que no era aplicable al caso en cuestión por ser más favorable la normativa del Reglamento Interno de Trabajo del Año 1985.

-Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, aprobatoria del Reglamento Interno de Trabajo del Año 2003. De haber valorado debidamente dicho documento hubiera concluido el Tribunal que desde la misma aprobación del Reglamento del año 2003 se dispuso que las disposiciones contenidas en allí no producirán ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente. Además de estimar que el piso de protección allí consagrado en el reglamento interno de trabajo nació por mera liberalidad del empleador, razón que le permitía modificarlo en cualquier momento a su antojo, descociendo que no podía ser variado para disminuir las ventajas ya alcanzadas sin la autorización del actor.

Manifiesta la errada apreciación de los reglamentos del trabajo con vigencia 1985 y 2003, a los cuales no se les dio el valor que les correspondía para resolver la pretensión subsidiaria, habida cuenta que, respecto del primero exigió el Juzgador que concurrieran los requisitos de edad y tiempo de servicio y a ello adicionó que había sido reemplazado por el expedido en el año 2003.

Expresa, que se había establecido que el reglamento interno del año 2003 no generaría efectos negativos o lesivos a los beneficios de los trabajadores establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

En la misma línea aclara, que dicho reglamento sólo tendría efectos para aquellos a quienes no produzca menoscabo o reste beneficios, conforme al artículo 109 del CST, mismo que contempla la ineficacia de este, en caso de que se presente lo anteriormente mencionado, es decir se desmejore la calidad de vida del trabajador, habida cuenta que las óptimas condiciones laborales hacían parte del contrato que vinculó a las partes y no podían modificarse unilateralmente y que el patrono no tiene la facultad de reducir cualquier adición o beneficio dado al trabajador siempre que esta no sea legal, a menos que dicha situación haya sido planteada a los servidores y se haya llegado a un acuerdo, para dicha ilustración citó la sentencia CSJ SL, 31 jul. 1979, rad. 6448.

Destaca, que en lo referente a beneficios extralegales no es facultad del empleador reducirlos o ampliarlos, otorgarlos o quitarlos a su antojo, sino de forma que sea resultado de un proceso de acuerdo entre las partes, situación presentada en el caso objeto de controversia debido al reemplazo de los términos pensionales planteados por el reglamento interno del trabajo del año 2003 cuya modificación de derechos al superar el mínimo legal es ineficaz realizarla de manera unilateral, manifestó que es claro que todos aquellos trabajadores que estaban vinculados al Banco de la Republica antes de la entrada en vigencia del reglamento interno del trabajo del año 2003, no podían verse afectados por este, puesto que no se les consultó su aplicación, muy a pesar de las desmejoras que contenía, y que de haber interpretado correctamente el *ad quem* la situación pudo

haber evidenciado que en el artículo 78 del reglamento interno del año 1985 se encontraba una pensión de jubilación a la cual se accedía solo por el tiempo de servicio sin consideración a la edad, esto evidenciado en la tabla de porcentaje y edad de la pensión, misma que deja prever que solo es necesario los años de servicio para la adquisición del derecho y que la edad toma un papel secundario en torno al goce de la pensión, razón por la cual el 14 de noviembre del 2003 se adquirió dicho beneficio por parte del accionante y puede ser exigido desde el 26 de agosto del 2016, fecha en la que cumplió la edad de 55 años.

Remata que como quedo plasmado en el cargo anterior, la norma tiene dos interpretaciones posibles, siendo una de ellas la concurrencia de edad y tiempo simultánea y la otra que solo requiere el tiempo de servicio, situación en la que de la misma manera se debe aplicar el principio de favorabilidad con base a la interpretación que más favorezca al trabajador (f.º 21 a 28, cuaderno de la Corte).

## **X. RÉPLICA**

Expresa que este cargo busca lo mismo que el anterior y es acceder a una pensión, pero en esta ocasión por distinta vía, siendo ahora el reglamento interno del trabajo, mismo que también dejó de tener efectos el 31 de julio del 2010, por lo dispuesto en el Acto Legislativo 01 del 2005, de modo que no hay lugar a la prosperidad de la acusación puesto que la reforma constitucional mencionada en su literalidad versa

que no habrá regímenes especiales ni exceptuados, por ende, ya no es aplicable.

En cuanto al principio de favorabilidad alega, que si bien este si tiene cabida en materia legal, de ser empleado en el caso concreto perdería su esencia, pues ya no se trataría de aplicar el apartado más favorable al trabajador, sino de revivir normas ya inexistentes; que el recurrente no era beneficiario, porque el artículo 78 del reglamento interno del trabajo exige alcanzar las dos cualidades, -el tiempo de servicio y edad-, pero el segundo solo lo adquirió fuera del término de vigencia de los regímenes especiales (f.º 34 a 35, *ibidem*).

## **XI. CONSIDERACIONES**

Solicita la demanda el reconocimiento de la pensión establecida en el reglamento interno de trabajo de 1985, que prevé tal derecho a los trabajadores que lleguen o hayan llegado 55 años los hombres o 50 las mujeres, después de un tiempo de labores de 20 años. Al igual que en el cargo anterior, aduce que la edad para acceder a la prestación es solo para la exigibilidad y no para la causación, pues el único necesario para la configuración del derecho es completar un período de trabajo de dos décadas, luego, para el disfrute debe alcanzar la edad mínima y retirarse del servicio.

El Tribunal sustentó su negativa en que la norma de 1985 ya no existía, habida cuenta la expedición de un nuevo reglamento en el 2003 el cual quedó ejecutoriado mediante



Resolución n.º 03228 del 24 de noviembre de 2003 (f.º 143, *ib.*), que este podía ser elaborado por el empleador sin intervención ajena, salvo que se hubiere dispuesto cosa distinta en el pacto, convención, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores, lo que no se acreditó; que, además, la desmejora de las condiciones del trabajador se imponía en comparación con las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, arbitrales, pero no en el reglamento.

De igual forma, consideró que no podía otorgar la pensión de jubilación extralegal, porque a los 55 años llegó con posterioridad al 31 de julio de 2010 y el reglamento de 2003, exigía la misma edad establecida en el régimen de pensiones, es decir 62 años, a la cual no ha llegado el demandante.

La presente acusación pretende el quiebre de la segunda sentencia, repitiendo los argumentos de las instancias, pues reitera que el precepto reglamentario del 2003 no es eficaz en la medida que plantea desmejoras a las condiciones de trabajo de los empleados del banco y reitera que la edad es condición de exigibilidad y no de causación; que por tal razón debía acudirse al reglamento de trabajo de 1985 y ordenar la prestación a partir del retiro del servicio, como quiera que sobrepasó los 20 años de labor y los 55 de edad.

También este escenario de la disputa fue analizado en la sentencia CSJ SL660-2021, así:

Pues bien, señala la Sala que el reglamento interno de trabajo es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones internas de la empresa con el trabajador, siempre y cuando no afecte los derechos mínimos del trabajador, constituyéndose en una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa.

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

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

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

Ahora, tampoco puede ser de recibo el argumento esgrimido por el casacionista, para fundar los yerros esgrimidos en el ataque,

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

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

Por último, la argumentación vertida en la sentencia confutada respecto de la interpretación del nuevo instrumento reglamentario y su consecuente afectación por la aplicación del Acto Legislativo 01 de 2005, que constituyen pilar fundamental de la decisión, a pesar de que en verdad devino incongruente respecto de la pretensión formulada por el actor, la misma permanece incólume en razón de que aunado a no encontrarse fundados los yerros fácticos atribuidos por la censura al fallo confutado, esa argumentación, pese a no derivar beneficio alguno al demandante, debe entenderse se realizó ahondando en garantías de cara a un análisis tuitivo en favor del trabajador demandante. Por lo tanto, la Sala se encuentra relevada de referirse a sus interpretaciones y efectos.

Por lo expuesto, el Tribunal no incurrió en los yerros que se le endilga y, en consecuencia, no prospera el cargo.

De ahí que, se declarará infundada la acusación.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente y en favor de Colpensiones. Como agencias en derecho se fijará la suma de \$4.400.000, que se incluirán en la liquidación que se practique por el *a quo*, 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 dieciocho (18) de julio de dos mil diecisiete (2017), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUIS HERNANDO MURCIA RODRÍGUEZ** contra **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

  
**SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO**

  
**CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA**

**Aclara voto**



**CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO**

Sala de Casación Laboral ©2021



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 2

## **ACLARACIÓN DE VOTO**

**Demandante:** Luis Hernando Murcia Rodríguez

**Demandado:** Banco de la República

**Radicación:** 80171

Con el respeto de mis compañeros y como se expresó en sala, pese a estar de acuerdo con la decisión proferida, me permito aclarar mi voto teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

Sea lo primero expresar que la Ley 1781 de 2016 contiene unas obligaciones para esta Sala de Descongestión y, especialmente en el inciso segundo, parágrafo, del artículo 2º, se indicó:

Las salas de descongestión actuarán independientemente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero cuando la mayoría de los integrantes de aquellas consideren procedente cambiar la jurisprudencia sobre un determinado asunto o crear una nueva, devolverán el expediente a la Sala de Casación Laboral para que esta decida.

En ese orden, surge como un deber de la suscrita la aplicación irrestricta del precedente de la Sala Laboral de la CSJ, al ser este su margen de competencia, razón por lo que en el *sub lite*, se profirió la respectiva decisión con fundamento en la interpretación establecida en la sentencia CSJ SL660-2021, en la que se estudian idénticas circunstancias de hecho y de derecho a las que se presentan en el *examine* en relación con la lectura que debe darse al

clausulado convencional en cuanto a la edad como requisito de causación y no de exigibilidad.

Sin embargo, considero necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

i) El fallo se dicta en acatamiento estricto al mencionado precedente, por ser específico sobre la reglamentación extralegal de la entidad demandada, pero sobre un tema que no es pacífico, esto es, la edad como condición de causación o simple requisito de exigibilidad, tan cierto es lo anterior que esa misma providencia tiene dos salvamentos y una aclaración de voto.

ii) Es posible la aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación de convenciones colectivas, ello porque dichos convenios contienen verdaderas normas jurídicas que deben interpretarse conforme a la Constitución y los métodos plasmados en el ordenamiento laboral, en caso de duda ante dos hermenéuticas posibles, es menester la aplicación del principio de favorabilidad (CSJ SL450-2018), en concordancia con el de «*pro persona*», consagrado en el artículo 53 *ib.*, pues constituido Colombia como Estado Social de Derecho (art. 1º), las disposiciones legales deben servir de instrumento para garantizar los derechos y prerrogativas esenciales, tendientes a mejorar la calidad de vida de las personas, erigiéndose las autoridades públicas, no siendo la jurisdicción del trabajo la excepción, en propiciadoras de su goce efectivo. Posición que halla su fundamento en los artículos 1º y 2º de la Constitución Política, en el Preámbulo, 5º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en las sentencias CC SU-241-

2015<sup>1</sup>, CC SU-113-2018<sup>2</sup> y CC SU267-2019<sup>3</sup>, entre otras.

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

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 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

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

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

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

<sup>2</sup> *Si una norma -incluyendo las convenciones colectivas de trabajo, según la dogmática que precede-, admite varias posibilidades de interpretación, es deber del juez aplicar la que resulta más benéfica para el trabajador, pues en caso contrario, se vulneraría el derecho fundamental al debido proceso y el principio de favorabilidad previsto en el artículo 53 Superior.* <sup>[186]</sup>

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

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



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.

iii) La tendencia jurisprudencial en cláusulas convencionales similares es que el cumplimiento de la edad es requisito de exigibilidad para el disfrute de la prestación extralegal.

Al efecto, pueden citarse las siguientes convenciones y providencias:

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

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

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

Y continúa,

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

b. El alcance del artículo 41 de la Convención Colectiva suscrita con la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, en las sentencias CSJ SL526-2018, reiterada en CSJ SL4550-2018, CSL SL2661-2019, CSJ SL3280-2019 y SL4138-2020 se estudió el entendimiento de tal postulado, toda vez que para el reconocimiento de la pensión convencional de ex trabajadores era claro que solo se requería el tiempo de servicios y se entendía la edad como un requisito de exigibilidad, sin embargo, existía duda de la aplicación de tal prestación para trabajadores activos pues para ellos se había establecido la concurrencia de los dos requisitos, por lo que para resolver se indicó:

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

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

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

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

No ocurre lo mismo, entiende la Corte, cuando la prestación pensional se extiende expresamente a ex trabajadores de la empresa, pues en tal caso, la edad establecida para el acceso a la pensión no está atada a una relación laboral o vínculo jurídico vigente, sino todo lo contrario, a una situación personal o

individual, por tanto no puede ser vista como un requisito de estructuración o conformación del derecho, sino simplemente como una condición de su exigibilidad, goce o disfrute.

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

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

Entonces, siendo que los supuestos de hecho del derecho pensional aquí estudiado están limitados a la desvinculación del trabajador y la prestación del tiempo mínimo de servicio, pues la fecha del cumplimiento de la edad allí prevista es ajena a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, las únicas exigencias que lo estructuran o definen, que entiende la Corte deben producirse en el término de vigencia de ésta son las ya indicadas: desvinculación voluntaria o forzosa del servicio y tiempo del mismo. En tanto, la fecha del cumplimiento de la edad es de orden individual o particular, sin incidencia alguna en razón de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, pues únicamente está atada a la situación particular del ex trabajador.

Pero también entiende la Corte, en segundo término, que el aludido Parágrafo 1º previó el derecho pensional a favor de quienes habiendo sido trabajadores de la entidad le prestaron un tiempo de servicio mínimo de servicio pero no arribaron a cierta edad en su vigencia, porque, precisamente, a quienes les exigió tal condición pensional se refirió paladinamente al inicio del marco de las disposiciones pensional, se recuerda, de donde no

ha lugar a concluir cosa distinta a que, para los primeros, los que perdieron la calidad de trabajadores activos, la edad no se tuvo como un requisito de estructuración del derecho --pues no lo podían cumplir en ese tiempo--, sino apenas de su disfrute.

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

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

c. En el análisis del artículo 98 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Sintraseguridadsocial y el ISS, realizado en la providencia CSJ SL3343-2020, reiterada en la SL4131-2020, se ajustó así su sentido:

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

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

Ahora bien, la referida normativa convencional prevé lo siguiente:

[...]

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

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

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

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

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

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

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

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

  
**CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA**  
**Magistrada**