



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL2657-2021

Radicación n.º 78389

Acta 22

Bogotá, D.C., dieciséis (16) de junio de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación que **JAVIER GUZMÁN SANDOVAL** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 9 de mayo de 2017, en el proceso que el recurrente adelanta contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

I. ANTECEDENTES

Javier Guzmán Sandoval promovió demanda laboral para que se condene al Banco de la República a reconocerle, principalmente, la «*pensión de jubilación consagrada en el artículo 18 de la Recopilación de Convenciones Colectivas dispuesta en la Convención Colectiva 1997-1999*» suscrita entre la accionada y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República (Anebre), a partir del 27 de noviembre

de 2015, fecha en la cual cumplió la edad de 55 años, por haber cumplido el 4 de abril de 2008, más de 20 años de servicios con el Banco, en cuantía equivalente al 100% del último salario, junto con las mesadas retroactivas que se hallan causado desde el retiro de la entidad, los intereses moratorios consagrados en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 o, en subsidio, la indexación y las costas del proceso.

De manera subsidiaria a la pretensión principal, solicitó el reconocimiento de la *«pensión de jubilación consagrada en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985»*, a partir del 27 de noviembre de 2015, fecha en que cumplió la edad de 55 años, por haber cumplido el 4 de abril de 2008, más de 20 años de servicios con el Banco, en cuantía equivalente al 100% del último salario, junto con las mesadas retroactivas que se hallan causado desde el retiro de la entidad, los intereses moratorios consagrados en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 o, en subsidio, la indexación y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que nació el 27 de noviembre de 1960; que el 4 de abril de 1988 se vinculó laboralmente con el Banco de la República; que es beneficiario de las convenciones que suscribió su empleador con la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República (Anebre); que la Recopilación de Convenciones Colectivas 1997-1999 consagró la pensión de jubilación para los servidores varones que acrediten 20 años de servicio y cumplan 55 años de edad; que, paralelamente, a las convenciones colectivas de trabajo, el reglamento interno de

trabajo expedido en 1985, estableció una prestación para los trabajadores que demuestren 20 años de servicios, siempre que arriben a los 55 años de edad; que para el 31 de julio de 2010, fecha límite de vigencia de las convenciones colectivas, contaba con más de 20 años de servicio, los cuales cumplió el 4 de abril de 2008; que el 27 de noviembre de 2015 cumplió los 55 años de edad aludidos en los instrumentos colectivos mencionados.

También señaló que al momento de presentar la demanda continuaba trabajando para la convocada a juicio en el cargo de «*Técnico de Documentación*» en la Sucursal de Santiago de Cali, acumulando un poco más de 25 años de servicio; que el día 12 de noviembre de 2015 solicitó el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, la cual fue despachada de manera negativa por medio de Oficio del 02 de diciembre del año 2015, emanado de la Directora de Recursos Humanos del Banco de la República, fundamentándose la negativa a la petición en la aplicación del Acto Legislativo n.º 01 de 2005, que limitó los regímenes pensionales convencionales hasta el 31 de julio de 2010, aduciéndose que a dicha calenda se debían reunir la edad y el tiempo de servicios. (*f.os 55 a 82*)

Al contestar la demanda, el Banco de la República se opuso a la totalidad de las pretensiones; en cuanto a los hechos los aceptó en su mayoría, salvo los alusivos a la vigencia de los instrumentos extralegales y a la razón esgrimida para negar la pensión reclamada. En su defensa, propuso las excepciones que denominó falta de título y

causa, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, «*legalidad de la actuación del banco*», buena fe, inexistencia de la obligación pretendida y la «*genérica*». (f.ºs 92 a 110)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 11 de agosto de 2016, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, previa declaratoria de hallarse probada la excepción de «INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN», absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas al demandante. (f.ºs 180 – 182 y 184 CD- Juzgado)

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que interpuso el accionante, mediante fallo de 9 de mayo de 2017, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali confirmó la decisión de primer grado e impuso a la parte recurrente el pago de costas en dicha sede. (f.ºs 23 – 24 Acta de Audiencia y 24-2 CD- Tribunal)

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal señaló que del recurso de apelación se extraían los siguientes problemas jurídicos a resolver:

[...] i) determinar si de la lectura del artículo 18 convencional se extrae más de una interpretación, y de ser así, establecer cuál es la que resulta ser más favorable; ii) analizar cuando se entiende causada la pensión de jubilación convencional; iii) estudiar si por el hecho de haber cumplido el tiempo de servicios exigido por la norma convencional para hacerse a la prestación reclamada, se

debe entender que tiene un derecho adquirido, y por ende no puede ser modificado por normas posteriores; iv) por último, establecer si el actor tiene derecho a la prestación de jubilación determinada en el reglamento interno de trabajo.

En esa senda de análisis, sobre la pretensión principal *-pensión de jubilación convencional-*, el Tribunal emitió los siguientes argumentos:

[...] El artículo 18 convencional en su tenor literal señala, “los trabajadores que se retiren a partir del 13 de diciembre de mil novecientos setenta y tres (1973), a disfrutar de la pensión jubilatoria con los requisitos legales de tiempo mínimo de servicios de veinte (20) años y de edad mínima de cincuenta y cinco (55) años si son varones, y de Cincuenta (50) años si son mujeres tendrán derecho a la liquidación...”

Una vez leído el artículo, la Sala considera que no es factible dar aplicación al principio de favorabilidad que pregonan el recurrente, toda vez que de la lectura del citado artículo no se desprenden múltiples interpretaciones como lo pretende hacer ver el recurrente, pues de la misma solo es plausible entender que tanto el empleador como el Sindicato acordaron que los trabajadores podrán disfrutar de la pensión de jubilación cuando cumplan de manera concomitante con los requisitos de tiempo de servicios y edad mínima requerida, ello es así, porque al referirse al derecho a disfrutar la prestación económica indica de manera clara la conjunción "Y", la cual se suele utilizar para indicar adición, suma o coexistencia de varios requisitos, características o acciones. Razón más que suficiente para desestimar el argumento de la censura en tal sentido.

En lo que respecta al argumento de que la edad es un requisito de exigibilidad más no de causación, basta con tener en cuenta que la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia tiene adoctrinado que "la consolidación del derecho a la pensión legal plena de jubilación, sólo se da cuando se reúnen dos (2) requisitos: el tiempo de servicios Y la edad exigidos por las correspondientes normas; y por consiguiente, únicamente cuando queden satisfechas ambas exigencias, es posible aseverar que se adquirió la titularidad del derecho, mientras tanto el trabajador con lo que cuenta es con una expectativa de jubilación", así lo indicó la Sala Laboral de la H. CSJ en sentencia con radicación NO.37998 de 13 de abril de 2010, y posteriormente lo ratificó en sentencias SL503-2013 del 30 de julio de 2013 radicación No. 42311 y SL11651-2014 Radicación No.41360 del 25 de junio de 2014. De ahí que el argumento en tal sentido carezca de vocación de prosperidad

En cuanto a que el actor por haber cumplido el tiempo de servicio tiene un derecho adquirido y no puede ser objeto de modificación, es necesario recordar que en reiteradas ocasiones la Corte Constitucional se ha pronunciado de manera general sobre el significado y el alcance de la protección constitucional a los derechos adquiridos y sobre las diferencias con la protección que reciben las expectativas legítimas, en tal sentido, en sentencia C-789 de 2002 estimó que los derechos adquiridos presuponen la consolidación de una serie de condiciones contempladas en la ley, que permiten a su titular exigir el derecho en cualquier momento, entre tanto, en las expectativas, tales presupuestos no se han consolidado conforme a la ley, pero resulta probable que lleguen a consolidarse en el futuro, si no se produce un cambio relevante en el ordenamiento jurídico.

En el caso objeto de estudio, tal y como ya se explicó, el actor al 31 de julio de 2010, fecha límite establecida por el Acto Legislativo 001 de 2005, no acreditó del cumplimiento de manera concomitante de los requisitos de tiempo de servicios y edad mínimos establecidos en el artículo 18 de la convención colectiva de trabajo, por lo tanto, no es correcto afirmar que el demandante tenía un derecho adquirido, pues en las condiciones establecidas, el actor tan solo tenía una simple expectativa, la cual en criterio de la Corte Constitucional es susceptible de ser modificada por el legislador, máxime si se tiene en cuenta que a la entrada en vigencia del Acto Legislativo 001 de 2005, el acto no había ni siquiera acreditado el tiempo mínimo de servicio exigido en el artículo 18 de la convención colectiva de trabajo.

En cuanto a la pretensión subsidiaria, *-pensión de jubilación consagrada en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985-*, decidió el Tribunal resolverla esgrimiendo los siguientes argumentos:

[...] Las consideraciones expuestas también aplican para la pretensión subsidiaria, pues al igual que la pensión convencional, de conformidad con lo establecido en el Acto Legislativo 001 de 2005, nadie podrá pensionarse en condiciones diferentes a la establecida a la ley, y en vista a que no cumplió con el requisito de edad de manera concomitante con el tiempo de servicios antes del 31 de julio de 2010, no es factible reconocer el derecho.

Aunado a lo anterior, y en gracia de discusión, en caso tal de que fuera procedente el derecho, la Sala no pasa por alto el hecho de que el inciso 7 del artículo 78 del reglamento interno de trabajo señala, que el (sic) para poder disfrutar la pensión de jubilación el trabajador debe retirarse de la entidad demandada, lo cual no

se da en el presente asunto, porque el demandante aun continua (sic) vinculado al Banco de la Republica.

Consecuencia de lo anterior, el recurso no tiene vocación de prosperidad, debiendo por lo tanto confirmarse en tal sentido la sentencia apelada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación, lo interpuso el demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia que profirió el juez de alzada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, acceda a las pretensiones consagradas en la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación laboral, que fueron oportunamente replicados y que pasan a ser analizados por la Sala.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia recurrida de violar por la vía indirecta en la modalidad de *aplicación indebida* los artículos «467, 468, 469, 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los Arts. 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1, 13 y 21 del CST y 13, 25, 53 de la Constitución Nacional.».

El recurrente manifestó que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

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

Afirmó que el *ad quem* cometió tales yerros por valorar indebidamente «*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***».

Para sustentar el cargo, señaló que el *ad quem* se

equivocó al concluir que la única interpretación del artículo 18 de la Convención Colectiva 1997-1999, fuente del derecho reclamado, consiste en que para causar la pensión de jubilación es necesario acreditar 55 años de edad y 20 de servicio y, que al completar el actor la edad después del 31 de julio de 2010, siguiendo las disposiciones del Acto Legislativo 01 de 2005, ya para aquella calenda no regía la citada convención colectiva de trabajo y por ende debía despacharse negativamente la pretensión analizada.

Luego de reproducir la aludida norma convencional, indicó que la misma es susceptible de dos interpretaciones: i) que se requiere el cumplimiento de la edad y el tiempo de servicios para tener derecho a la pensión de jubilación o, ii) que basta con el cumplimiento del tiempo de servicios para que nazca el derecho a la pensión, siendo la edad y el retiro requisitos de exigibilidad más no de cumplimiento.

Sostuvo que de la norma convencional se extrae *«que la edad puede o no constituir una condición resolutoria para el nacimiento del derecho pensional; pero en todo caso debe estimarse esta como condición de mera exigibilidad o disfrute»*, resaltando que la norma no señala que el cumplimiento de ambos requisitos deba ser *«sincrónico»* o que la edad no pueda acreditarse después del retiro, con posterioridad a la finalización del contrato, pues, consideró que el acuerdo colectivo también consagró un sistema para determinar el valor de la prestación que depende únicamente del tiempo de servicio y no de la edad, el cual, incluso, se reiteró en los artículos 19 y 20 en los que se parte, del

primero de estos artículos, con un tiempo de servicios de 30 años de servicios con un porcentaje del 100% de su salario, sin consideración a la edad, entre tanto, en el segundo sólo se exigen 25 años de servicios, con un porcentaje del 90% del salario, sin consideración a la edad.

Adujo que, si bien la conclusión del sentenciador de alzada al entender que la conjunción «Y» implica simultaneidad, es *plausible*, ello no quiere decir tal conclusión sea *univoca*. Planteó que la norma convencional hace referencia al «*disfrute*», que es el pago del derecho y no su nacimiento, razón por la cual de los 3 requisitos el único que se debe cumplir durante la relación laboral es el tiempo de servicio, por ser el «**ELEMENTO DETONANTE DE LA PENSIÓN**». (*negrilla en el texto original*)

Consideró que, en tratándose de las jubilaciones de origen convencional, esta Sala ha adoctrinado que la edad y la desvinculación del servicio son meros elementos de exigibilidad y no de causación. Citando en su respaldo las «*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*» entre otras.

Seguidamente pasó a sostener que de vieja data esta Sala «*ha dicho que la convención colectiva de trabajo no es una*

ley de alcance nacional, sino una prueba y por ello a la luz del Art. 61 del CPTSS es susceptible de valoración libremente por parte del juez; de suerte que cualquier interpretación razonable y lógica que se adopte frente a una convención colectiva de las varias posibles es válida». En el mismo sentido, manifestó que, de las dos posibles interpretaciones de la cláusula convencional, el sentenciador de segundo grado debió darle prelación a la que beneficie al trabajador, en observancia del principio de favorabilidad establecido en los artículos 21 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política. En apoyo cita las sentencias CC SU1185-2001 y CC SU241-2015.

En consonancia con lo anterior, recordó que de conformidad con la jurisprudencia constitucional no es suficiente con que el sentenciador acoja una de las interpretaciones de la norma, sino, debe escoger la más favorable al trabajador que, para este asunto, corresponde a aquella según la cual, quienes tuvieran 20 años de servicio al 31 de julio de 2010 causaban el derecho aun cuando no tuvieran la edad.

VII. RÉPLICA

Para controvertir la prosperidad del cargo, comenzó por señalar la opositora que el Tribunal no se equivocó al negar la pretensión del actor de acceder a la pensión de jubilación contenida en el artículo 18 de la Convención Colectiva 1997-1999, toda vez que, en efecto, el demandante no cumplió simultáneamente con el tiempo mínimo de servicios y edad

requeridos, para con su empleador, con anterioridad al 31 de julio de 2010, fecha en la cual expiraban todos los regímenes pensionales especiales previsto en acuerdos extralegales.

Asimismo, señaló que el planteamiento del recurrente se centra en que se admita una lectura distinta a la realizada por el *ad quem*, concluyéndose que la pensión se causa con el solo cumplimiento del tiempo de servicios, forma de leer la cláusula convencional que, *«no deja de ser una simple interpretación, que por más favorable que se pretenda hacer ver, no pasa de ser una simple elucidación, pero que en manera alguna revive o mantiene vigente un derecho que por el mismo mandato de la Constitución Nacional, dejó de existir en la vida jurídica»*.

VIII. CONSIDERACIONES

Parte la Sala advirtiendo que no fue objeto de discusión entre las partes: (i) que el demandante nació el 27 de noviembre de 1960; (ii) que empezó a trabajar para la entidad accionada el 4 de abril de 1988 y, por lo menos, hasta la fecha de presentación de la demanda -5 de febrero de 2016- seguía vinculado y prestando sus servicios a la demandada y, (iii) que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999, suscrita con el Banco de la República, acuerdo que no se denunció ni fue objeto de remplazo.

Para desatar la acusación propuesta, esta Sala deberá, en principio, dilucidar si el requisito de edad que contempla la norma colectiva fuente de la prestación de jubilación que

se reclama, es por sí misma un requisito de causación del derecho o, si por el contrario, lo es de mera exigibilidad para su disfrute, pues, al ser la vía de los hechos la senda escogida por el censor para discurrir su ataque, se habilita ese camino para la auscultación de la previsión contenida en el instrumento colectivo.

Pues bien, esta Sala ha reiterado con exuberancia, entre otras, en sentencias CSJ SL17642-2015; CSJ SL4332-2016; CSJ SL16811-2017; CSJ SL4934-2017 y CSJ SL1886-2020, que si bien las convenciones colectivas de trabajo se aportan como una prueba al proceso, ello no desdice su carácter de fuente formal del derecho y, por tanto, los jueces tienen el deber de interpretar sus enunciados normativos conforme a las máximas de la hermenéutica jurídica laboral, dentro de las que se encuentra la favorabilidad.

En esa línea de pensamiento, en el evento de existir un eventual *dilema interpretativo* de una norma convencional, lo lógico es que su sentido se desentrañe con apego al citado principio, elevado a rango constitucional por la Constitución Política de 1991, que parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas. Debiendo aquí decirse que la diversidad de interpretaciones a que se alude para la aplicación del citado principio debe surgir luego de un juicioso y objetivo análisis que converja inequívocamente en encontrar fundadas de manera consistente las distintas elucidaciones, es decir, que de la norma a examinar deben fulgurar las interpretaciones que lógica y deduciblemente se desprendan de su texto para

generar así el imperioso *dilema interpretativo* (*duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho*) que permite la auscultación de cuál de ellas *-interpretaciones-* es la más favorable, no que subrepticamente se explore, primeramente, el camino más favorable a un interés en particular y estructurarse con él una interpretación, más o menos plausible, bajo el prurito de hacerla consistente para, seguidamente, derivar así un *dilema aparente* y susceptible de ser resuelto mediante la aplicación de pluricitado principio.

En ese orden de ideas, el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 (f.º 27 vto.), 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 ya tuvo la oportunidad de analizar el texto convencional transcrito, cuando dentro de otro proceso

formulado contra la misma entidad aquí enjuiciada, mediante Sentencia CSJ SL660-2021, enseñó lo siguiente:

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

Refulge de la norma convencional 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.

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.

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 consecuencial 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.

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

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia recurrida de violar por la vía indirecta en la modalidad de *aplicación indebida* los artículos «104, 105, 106, 107, 108, y 109 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los Arts. 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1, 13 y 21 del CST y 13, 25, 53 de la Constitución Nacional.».

El recurrente manifestó que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

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 de (*sic*) 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 se 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.

Afirmó que el *ad quem* cometió tales yerros por apreciar erradamente las siguientes 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, despachó de manera negativa las pretensiones subsidiarias.

Adujo como pruebas no valoradas:

- 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 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.

- Reglamento Interno de Trabajo del Año 2003. No obstante, no atendió el *ad quem* que la demanda se incoó solicitando la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo del Año 1985 por encima de aquél del años (sic) 2003.

En desarrollo del cargo, luego de reproducir la aludida norma reglamentaria -Art. 78 del *Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, aprobado por Resolución n.º 1533 de 1985-*, indicó que la misma es susceptible de dos

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

Seguidamente, sostuvo que, aplicando la misma argumentación vertida en el primer cargo, con sujeción a los Arts. 21 del CST y 53 Superior, *«se debe aplicar el principio de favorabilidad para que el operador judicial adopte la interpretación que más favorezca los intereses del trabajador, y bajo esta óptica acoger la tesis que propugna por el surgimiento de la pensión con sólo el tiempo de servicio, ya que la edad y el retiro son meras condiciones de exigibilidad»*.

De otro lado, en cuanto a la vigencia del *Reglamento Interno de Trabajo del año 1985*, señaló la censura que se dejó de apreciar la *Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social*, mediante la cual se aprobó el reglamento Interno de Trabajo de 2003, afirmando que éste último *«sólo podría tener efectos jurídicos vinculantes en aquellos aspectos que no desmejoren las condiciones de los trabajadores contenidas en la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo»*, pues, conforme a las voces del Art. 107 del CST el Reglamento Interno de Trabajo hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, por lo que, adicionalmente, el Art. 109 del CST habla de la ineficacia del reglamento interno de

trabajo cuando las cláusulas de este desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Por lo anterior, concluyó que debe colegirse *«que todas las prerrogativas salariales, pensionales y cualquier derecho adicional a los mínimos legales contenidos en el reglamento del año 1985, hacia (sic) parte del Contrato de Trabajo de los servidores del Banco de la República y por ende su modificación no se podía hacer de manera unilateral, como se pretendió realizar en el reglamento del Año 2003»*.

Finalmente, señaló la censura lo siguiente:

[...] Fluye entonces, de la valoración de la Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, que los derechos consagrados en el Reglamento Interno de Trabajo no son prestaciones reconocidas por mera liberalidad que por superar el mínimo legal puede el empleador retrotraer a su antojo, sino que son derechos que se incorporan al contrato de trabajo y cuya modificación unilateral es ineficaz.

Dicho lo anterior, es válido concluir con base en la lectura de la Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social que, resulta incuestionable que todos los servidores del Banco de la República, que se vincularon antes de la aprobación del reglamento del año 2003, al haberse definido en ese acto administrativo el respeto a las mejores condiciones y derechos reconocidos con anterioridad, e implicar la variación de aspectos como la pensión de Jubilación una desmejora, no producen efecto alguno al no haber contado con la aquiescencia de la masa trabajadora, en cabeza de la organización sindical ANEBRE, de manera general, o con la autorización particular de todos y cada uno de los colaboradores de dicha empresa, incluyendo a mi mandate.

X. RÉPLICA

Para controvertir la prosperidad del cargo, comenzó por señalar la opositora que se vale de los mismos argumentos expresados frente al cargo anterior los cuales no reproduce por economía procesal y dado que la censura busca la misma finalidad como es la de *«hacer valer un derecho pensional convencional, pero a la luz del Reglamento Interno de Trabajo existente en el Banco de la República»*.

En punto al cargo, sostuvo la réplica que el Tribunal no se equivocó, en esencia, por los siguientes argumentos:

[...]En este reproche, a diferencia del precedente, se enfoca en hacer efectivo el mismo derecho pensional a través de lo consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo del Banco de la República en su artículo 78 inciso 40, pero que de la misma manera y como lo preveía la convención colectiva de trabajo, estas prerrogativas pensionales dejaron de tener efectos a partir del 31 de julio del 2010 por mandato del Acto Legislativo 01 del 2005.

No tendría sentido acceder a declarar la prosperidad de las pretensiones de la demanda de casación, si se admitiera que por la vía de la convención colectiva de trabajo suscrita en entre el banco demandado y la organización sindical ANEBRE ésta dejó de tener efectos, pero no así respecto de lo contenido en el Reglamento Interno de Trabajo, pues el Acto Legislativo fue claro al establecer que "A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo, no habrá regímenes especiales ni exceptuados de suerte que la normatividad contenida en el Reglamento Interno de Trabajo también dejó de ser aplicable.

El principio de favorabilidad al cual se hace tanta mención tiene plena cabida en materia legal, pero cuando se trata de normas vigentes del trabajo, sean estas del orden constitucional, legal, reglamentario o de cualquier otro orden, pero no cuando su contenido no tiene aplicabilidad en el tiempo por haber desaparecido del contexto jurídico. De aceptarse ese argumento, ya no se hablaría de la interpretación más favorable al trabajador, sino del renacimiento o restablecimiento de normas del orden jurídico que dejaron de existir para volverse a instituir.

Si se admitiera que se cumplió con el tiempo de servicios pero no la edad, que diferencia habría entonces si se reunía el requisito de la edad pero no el del tiempo de trabajo, si el argumento es que habiendo cumplió uno de los dos requisitos para la fecha del 31 de julio del 2010 ya se tenía causado el derecho y sólo le bastaría con cumplir el otro requisito en cualquier momento para hacerse acreedor a la pensión reglamentaria de jubilación.

El texto de la norma contractual que se invoca es claro en señalar que para gozar del beneficio de la pensión se requería la reunión de ambas condiciones: edad y tiempo laborado y no de sólo una de ellas, pues nada más fácil que haber sostenido que la pensión se causaba con tanto tiempo de servicios con independencia de la edad.

Para ilustrar lo referido basta con remitirse al propio artículo 78 inciso 4º del Reglamento Interno de Trabajo que se cita y sobre el cual se sustenta el cargo, en el que sin mayor lucubraciones (sic) se exigen las condiciones de edad y tiempo de servicios y no sólo una de ellas, aunando a lo anterior el hecho de tener que estar desvinculado de la institución.

Ningún trabajador podría pretender ese beneficio pensiona sin contar con la edad mínima establecida, así llevara más de los 20 años de servicios y por supuesto estar desvinculado de su empleador.

Es cierto que el demandante recurrente tenía cumplido el tiempo de trabajo mas no el de la edad para la fecha del 31 de julio del 2010, pero esa sola circunstancia no le convalidaba o hacia efectiva la existencia de ese derecho a la pensión

XI. CONSIDERACIONES

Comienza la Sala por advertir, pese a la senda por la cual se dirige el ataque, que no fue objeto de discusión entre las partes: (i) que el demandante nació el 27 de noviembre de 1960; (ii) que empezó a trabajar para la entidad accionada el 4 de abril de 1988 y, por lo menos, hasta la fecha de presentación de la demanda -5 de febrero de 2016- seguía vinculado y prestando sus servicios a la entidad demandada; y (iii) que en la entidad accionada han regido el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 y, actualmente, el

Reglamento Interno de Trabajo del año 2003.

Para desatar la acusación propuesta, esta Sala deberá, en principio, advertir que la censura trae a debate aspectos que no fueron planteados en las instancias y, mucho menos, hubiesen sido objeto de discernimiento por parte de los juzgadores de instancia y, en particular, por el juez de segundo grado, tal y como importa en casación, es así que la censura se contrae a invitar a la Corte, erradamente, a dilucidar si el reglamento de trabajo distinguido como fuente de la pretensión subsidiaria formulada por el demandante viene a ser el *Reglamento Interno de Trabajo del año 1985* o, por el contrario, lo es el *Reglamento Interno de Trabajo del año 2003*, «pieza que contradictoriamente aduce no haber sido valorada por el ad quem», por haber derogado, este último, completamente el primero de los citados.

No obstante, advertida la anterior falencia de lógica argumentativa, considera la Sala importante remitirse a lo sostenido en la misma providencia arriba citada al resolverse primer cargo, la CSJ SL660-2021, donde la censura si fue coherente en la formulación de su ataque y promovió de la Sala la siguiente respuesta:

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

Así las cosas, al ser la vía de los hechos la senda escogida por el censor para discurrir su ataque, se habilita ese camino para la

auscultación de los instrumentos reglamentarios, sin que refuljan los reparos técnicos hechos por el opositor.

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

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

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

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

Ahora, tampoco puede ser de recibo el argumento esgrimido por el casacionista, para fundar los yerros esgrimidos en el ataque, en torno a una especie de aplicación ultraactiva del reglamento anterior, en razón de una aparente ineficacia de la previsión pensional contenida en el nuevo reglamento, ello en contraste con la disposición del reglamento anterior, pues, aunque dicha ineficacia la funda en el artículo 3 de la *Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003*, expedida por el Ministerio de la Protección Social, esa disposición reproduce parcialmente el contenido del art. 109 del CST donde, si bien es cierto, se señala que *«No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, 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.

Así las cosas, corre en perjuicio de la censura la no prosperidad de su ataque al verificarse, de un lado, que no resulta aplicable el reglamento esgrimido por haber sido derogado y haber perdido vigencia y, de otro lado, no haberse atacado todos los pilares de la respectiva decisión. Lo último halla venero en que el juez colegiado para despachar desfavorablemente la súplica formulada por el actor, se limitó a expresar los siguientes argumentos:

[...] Las consideraciones expuestas también aplican para la pretensión subsidiaria, pues al igual que la pensión convencional, de conformidad con lo establecido en el Acto Legislativo 001 de 2005, nadie podrá pensionarse en condiciones diferentes a la establecida a la ley, y en vista a que no cumplió con el requisito de edad de manera concomitante con el tiempo de servicios antes del 31 de julio de 2010, no es factible reconocer el derecho.

Aunado a lo anterior, y en gracia de discusión, en caso tal de que fuera procedente el derecho, la Sala no pasa por alto el hecho de que el inciso 7 del artículo 78 del reglamento interno de trabajo señala, que el (sic) para poder disfrutar la pensión de jubilación el trabajador debe retirarse de la entidad demandada, lo cual no se da en el presente asunto, porque el demandante aun continua (sic) vinculado al Banco de la Republica.

Consecuencia de lo anterior, el recurso no tiene vocación de prosperidad, debiendo por lo tanto confirmarse en tal sentido la sentencia apelada.

Luego entonces, la argumentación vertida en la sentencia confutada respecto de la aplicación del Acto Legislativo 01 de 2005, que de manera extensiva realizó el Tribunal del plano convencional al plano reglamentario, indudablemente constituye un pilar fundamental, a pesar de haberlo sido con carácter eminentemente consecencial a la interpretación del reglamento interno de trabajo de 1985, debiéndose destacar que incluso la misma censura se abstuvo de señalarla como norma infringida dejando entonces incólumes esos argumentos, por lo que la Sala se encuentra relevada de referirse a sus efectos y, así mismo, de auscultar de sí en el reglamento se halla reglada una modalidad pensional en la cual el cumplimiento de la edad es mero requisito de exigibilidad, además de encontrarse, como se advierte en la jurisprudencia transcrita, dicho reglamento derogado y sin vigencia.

Por último, respecto al segundo argumento referido por el *ad quem* en torno a no concederse la pensión reglamentaria deprecada por no advertirse el retiro del trabajador para su disfrute, tal argumento quedó incólume en razón de no haber sido objeto de ataque o de reproche alguno por parte del recurrente, dejando así afincada la presunción de legalidad y acierto que asiste a la decisión y, de paso, la imposibilidad de su quiebre en esta sede extraordinaria.

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

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente, como quiera que hubiera oposición. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$4.400.000 m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 CGP.

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 que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 9 de mayo de 2017, dentro del proceso ordinario laboral que **JAVIER GUZMÁN SANDOVAL** adelanta contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

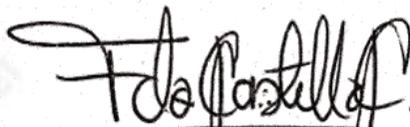


OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



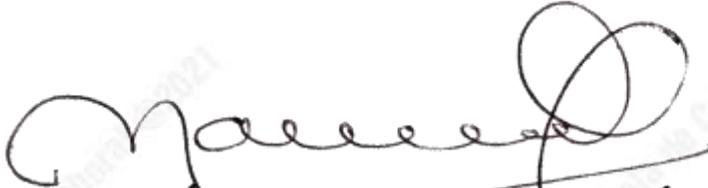
CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Salvo voto

16/06/2021

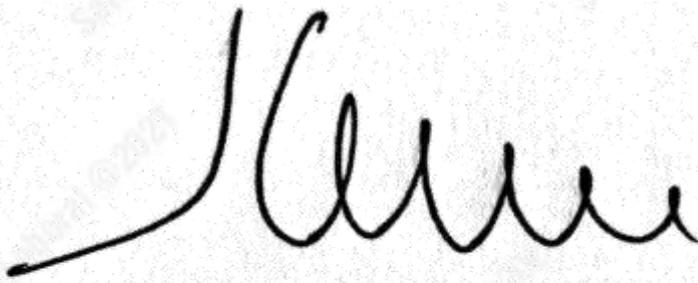
No firma por ausencia justificada

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Salvo voto



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO DE VOTO

Demandante: Javier Guzmán Sandoval
Demandado: Banco de la República
Radicación: 78389
Magistrado ponente: Omar Ángel Mejía Amador

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

En este asunto se discutió la interpretación del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 que consagra la pensión de jubilación pretendida. Pues bien, de acuerdo con la jurisprudencia reiterada de esta corporación de entenderse que existe un eventual dilema interpretativo de una norma convencional, lo lógico es que su sentido se desentrañe con apego al principio de favorabilidad, elevado a rango constitucional por la Constitución Política de 1991, que parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas.

En tal contexto y de acuerdo con los términos de la cláusula convencional invocada se tiene que los trabajadores del Banco de la República que se retiren a disfrutar de la pensión de jubilación con los «*requisitos legales*» de «*mínimo*» 20 años de servicio y 50 años de edad si son mujeres o 55 años de edad si son hombres, tienen derecho a que su prestación se liquide de acuerdo las tasas de remplazo que allí se incorporan, porcentajes que se incrementan únicamente en razón al tiempo laborado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fecha *ut supra*.



CLARA CECILIA DUENAS QUEVEDO
Magistrada



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO DE VOTO

Demandante: Javier Guzmán Sandoval

Demandado: Banco de la República

Radicación: 78389

Magistrado ponente: Ómar Ángel Mejía Amador

Con el acostumbrado respeto que a mis compañeros de Sala, como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, salvo mi voto en la presente decisión, por las siguientes razones:

En este asunto la Corte reiteró el criterio contenido en la sentencia CSJ SL660-2021, en la que también se interpretó el artículo 18 de la convención colectiva de trabajo 1997-1998 y la posición mayoritaria consideró que la edad exigida en la misma es un requisito de causación del derecho pensional y no de mera exigibilidad, decisión de la que también me aparté por las siguientes razones:

Conforme la regla hermenéutica de favorabilidad que establece la Constitución Política (artículo 53) y la ley sustantiva laboral (artículo 21 Código Sustantivo del Trabajo), todos los jueces laborales del país al momento de interpretar cualquier fuente

normativa del trabajo deben inclinarse por aquella que sea más conveniente para el trabajador.

La convención colectiva de trabajo es una de tales fuentes - extralegales- y así lo reconoció la Sala en esta oportunidad; sin embargo, bajo el pretexto de que la norma convencional no desprende otra interpretación lógica y deducible que permita configurar un *dilema interpretativo*, la Corte desconoció dicho imperativo constitucional, a mi juicio, sin fundamento admisible.

En efecto, considero que la norma convencional sí permite extraer razonable y lógicamente que la edad exigida para acceder a la pensión de jubilación convencional es un requisito de mera exigibilidad y no de formación o estructuración. Esta interpretación que paso a argumentar no deriva de una simple exploración de un camino diferente, *más o menos plausible* y más favorable a un interés particular, como pretende calificarlo sin razón valedera la mayoría, sino de un análisis objetivo en relación con el texto integral de la cláusula, su intención y finalidad acorde con los principios basilares de hermenéutica laboral.

Nótese que la cláusula contempla que los trabajadores que se reiteren a partir del 13 de diciembre de 1973 a disfrutar de la pensión jubilatoria con los requisitos legales de *tiempo mínimo* de 20 años de servicios y *edad mínima* de 55 años si son varones y 50 años si son mujeres, tendrán derecho a un porcentaje superior de *liquidación* sobre el salario en función *de los años de servicios*, pero en modo alguno *en relación con la edad*.

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

Es evidente que las partes le dieron preponderancia a la prestación material del servicio, que es lo que finalmente genera este tipo de derechos vitalicios y periódicos que tienen el fin de compensar el deterioro físico que implica una labor de tantos años y que merece un reconocimiento por parte de quien se benefició de los mismos.

Así, la mayoría de la Sala no advierte que el razonamiento que emplea en esta sentencia habilitaría al empleador a que se beneficie de un amplio número de años de la capacidad de trabajo de una persona y, poco antes de que este alcance la edad mínima para pensionarse, proceda a despedirlo sin que haya lugar a un reconocimiento pensional por su trabajo, lo que no tiene sentido y además parecería avalar una estipulación contractual meramente potestativa que depende de la voluntad del deudor - empleador-, lo que es expresamente prohibido en la ley (artículo 1535 del Código Civil).

Así, la única manera en la que se permitiría admitir que la cláusula convencional en la que las partes pactaron un derecho pensional la edad tiene un tamiz de estructuración o formación del derecho, es que así lo dispongan expresamente, esto es, que la estipulación al respecto sea clara, expresa y no deje duda alguna, lo cual aquí no ocurrió.

De modo que si la cláusula convencional no estipula expresamente que la edad es un requisito de causación, no puede entenderse que lo es. Pero parece que la la lectura de la Sala opera a la inversa, esto es, que si no se dice expresamente que la edad es requisito de exigibilidad debe considerarse que es de causación. Esto desconoce que el derecho lo transmite el trabajo.

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

Ello es así pues estas cláusulas simple y llanamente están precisando que los servicios pueden ser *continuos o discontinuos* y que la mujer puede alcanzar el 90% con 25 años, sin que en

esta precisa circunstancia se le aplique la tabla de liquidación del artículo 18 que por los mismos 25 años le otorga el 85%.

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

Lecturas como esta se obtienen cuando la norma se interpreta de forma textual y aislada, y no a partir de la intención y finalidad inserta en la misma.

Por último, incluso admitiendo que la cláusula admite la interpretación que prohija la Sala, esta opción hermética no debía tener cabida ante la objetividad y seriedad de la otra lectura aquí argumentada, que es igualmente razonable y por ello tenía que prevalecer en atención al mencionado principio de favorabilidad.

Dejo así expuesto mi salvamento de voto.

Fecha *ut supra*.



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado