



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Magistrada ponente**

**SL286-2023**

**Radicación n.º 94957**

**Acta 05**

Bogotá D.C., veintiuno (21) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **LUCILO SOLÍS CUERO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali el 29 de octubre de 2021, en el proceso que instauró en contra del **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

## **I. ANTECEDENTES**

Lucilo Solis Cuero demandó al Banco de la República con el fin de que le reconociera y pagara la pensión de jubilación convencional establecida en la cláusula 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 suscrita entre la entidad y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República (en adelante Anebre), a partir del 13 de diciembre de 2013 por el 100% del valor de su último salario,

junto con el retroactivo pensional, los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993 o la indexación.

Subsidiariamente, reclamó la pensión de jubilación estipulada en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, a partir de la misma fecha, en cuantía del 85% del último salario, el retroactivo, intereses moratorios o indexación.

Fundamentó sus peticiones, en que nació el 13 de diciembre de 1957, por lo que cumplió los 55 años en la misma fecha de 2013; que el 17 de mayo de 1983 se vinculó laboralmente con el Banco de la República; que era miembro de Anebre; que el 12 de noviembre de 2015 solicitó el reconocimiento pensional, pero le fue resuelto de manera negativa, por medio de oficio del 30 de noviembre del mismo año, bajo el argumento de que no cumplió los requisitos de edad y años de servicios para el 31 de julio de 2010, fecha en la que el Acto Legislativo 01 de 2005 limitó los regímenes pensionales convencionales.

Al dar respuesta a la demanda, el Banco de la República se opuso a las pretensiones. Aceptó todos los hechos, a excepción que se hubiese causado el derecho pensional con la acreditación de los 20 años de servicios, pues el trabajador debía cumplir la edad exigida antes de la pérdida de vigencia de la disposición convencional.

Igualmente, sostuvo que no causó el derecho a la pensión contenida en el reglamento actual, como quiera que

la misma se estableció para quienes habiendo cumplido 20 años de servicios se retiraran de la entidad y cumplieran con la edad mínima prevista en la ley para los hombres, esto es 62 años.

En su defensa propuso las excepciones de falta de título y causa, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, legalidad de la actuación, buena fe e inexistencia de la obligación pretendida.

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

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, mediante fallo del 13 de junio de 2016, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y absolvió a la entidad.

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

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo del 29 de octubre de 2021, confirmó la decisión de primera instancia.

Estableció que no estaba en discusión que el demandante laboraba al servicio del Banco de la República desde el 17 de mayo de 1983 y que contaba con más de 30 años de servicios; que reclamó el reconocimiento de la pensión de jubilación el 12 de noviembre de 2015, la cual fue negada a través de comunicado DSGH-27447 del 30 de

noviembre de 2015, con el argumento de que no cumplió con los requisitos antes del 31 de julio de 2010; que no era beneficiario del régimen de transición por la edad, ni por tiempo de servicios y que nació el 13 de diciembre de 1957, por lo que cumplió 55 años en la misma fecha de 2012.

Precisó que los artículos 18 y 19 de la Convención Colectiva de Trabajo dispusieron que, para acceder a la pensión de jubilación, era necesario que cumpliera con los requisitos mínimos de 20 años de servicios y la edad de 55, en el caso de los hombres, debiendo cumplirse ambos requisitos para el disfrute de la misma. Después de lo cual, estimó:

[...] luego, no es posible su reconocimiento, a pesar de que el actor para el 31/07/2010 contaba con 27 años laborados al haber iniciado labores el 17/05/1983 <f.30>, cumpliendo con el tiempo de servicios, pero, estos servicios por sí solos no causan la pensión de jubilación, como se dijo anteriormente, deben cumplirse los dos requisitos (edad y tiempo de servicios), edad que no tenía cumplida para la fecha de demanda 05-02-2016, f.29.

Frente a la pretensión subsidiaria de la pensión reglamentaria dijo:

De esta disposición se extrae que se exigen 3 requisitos para proceder al reconocimiento de la pensión de jubilación así: edad, tiempo y retiro, como quiera que se exige el requisito de edad corre la misma suerte de la aplicabilidad del parágrafo 3 del art.1, A.L. 01 de 2005. Como ya se dijo, el Reglamento interno de trabajo de 1985 fue derogado completamente por el Reglamento Interno de Trabajo del año 2003, teniendo el empleador la potestad de modificar su reglamento, pero debe ser sustituido acorde a las disposiciones legales favorables a los trabajadores, pero, como quiera que la pensión de jubilación está regulada en el reglamento interno de trabajo, es adicional a las legalmente obligatorias, sin que esté condicionada a mantenerse con el pasar del tiempo, al respecto, la sentencia emitida por la CSJ Sala de Casación Laboral antes citada estableció:

“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 anteriormente expuesto, se confirmará la apelada sentencia absolutoria.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver, de acuerdo con los límites del recurso extraordinario y según los términos en que fue presentado.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia atacada, para que, en sede de instancia, revoque la proferida por el juzgado y en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos que son replicados y se resuelven en el orden propuesto.

#### **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia impugnada de violar, por la vía indirecta, en la submodalidad de aplicación indebida, los artículos 467, 468, 469, 470, 471, 476 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1º, 13 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo y 13, 25, 48, 53, 55 y 93 de la Constitución Nacional y los Convenios 98 y 154 de la OIT.

Indica como errores de hecho:

Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante no tenía derecho al reconocimiento de una pensión de jubilación convencional.

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.

Dar por demostrado, sin estarlo, que la edad es un requisito de causación del derecho y no de exigibilidad para la pensión convencional del Art. 18 de la Recopilación de Normas Convencionales.

No dar por demostrado, estándolo, que la Recopilación de Normas Convencionales en su Art. 18 admite más de una interpretación.

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.

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.

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.

Dar por demostrado, sin estarlo, que la aplicabilidad del Artículo 18 de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO hubiese sido posible de ser mi mandante beneficiario del régimen de transición.

Reprocha la errónea apreciación de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999, debido a que en el artículo 18 se extrae, a diferencia de lo que concluyó el fallo recurrido, que la edad puede o no constituir una condición resolutoria para el nacimiento del derecho pensional.

Sostiene que, en todo caso, debe estimarse aquella como condición de mera exigibilidad o disfrute, pues la norma no impone de manera expresa que el cumplimiento de

esos requisitos deba ser sincrónico o mucho menos que no pueda acreditarse después del retiro.

Insiste en que es un mero requisito de exigibilidad, debido a que el acuerdo extralegal trae un sistema cuasi actuarial para su reconocimiento, por cuanto no tiene en cuenta ni la esperanza de vida del pensionado, ni las tasas de interés del mercado, basando la prestación en función del número de años laborados en forma exclusiva.

Asegura que lo trascendente en el caso de la pensión convencional solicitada son los años de servicios prestados, en tanto los salarios son determinados con base en el último período de trabajo y la edad, por lo tanto, esta cumple la función de establecer a partir de cuándo se paga la pensión, lo mismo que el retiro.

Agrega que conceder una pensión convencional e incluso algunas legales, sin el cumplimiento de la edad, es una posición jurídica que ha tenido su acogida en la jurisprudencia de esta Corporación, teniendo en cuenta que es un requisito de exigibilidad y no de causación.

Cita como fundamento, las sentencias CSJ SL899-2013, CSJ SL8232-2014, CSJ SL2733-2015, CSJ SL1158-2016, CSJ SL289-2018, CSJ SL 4934-2017, CSJ SL 3343-2020, CSJ SL3343-2020, CSJ SL3671-2021, CSJ SL2526-2021, CSJ SL2130-2021 y CSJ SL3671-2021, entre otras.

Refiere que, cuando cumplió los 20 años de servicios antes de la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, adquirió el derecho a la pensión convencional de jubilación, bastándole sólo el cumplimiento de la edad y el retiro de la entidad para hacer efectivo su pago, sin que ello implique que se pretenda la aplicación de la norma convencional, después del 31 de julio de 2010, como equivocadamente lo infirió el Tribunal.

Asegura que frente a las varias interpretaciones que se le pueden dar a la norma convencional, debe prevalecer la más favorable al trabajador, al considerar que la edad cumple una función sólo de exigibilidad de la obligación.

## **VII. RÉPLICA**

Sostiene que esta Corporación se ha pronunciado en innumerables oportunidades sobre la materia en sentencias, tales como, CSJ SL1409-2015, CSJ SL8185-2016, CSJ SL9346-2016, CSJ SL6993-2016 y CSJ SL660-2021.

Manifiesta que el Tribunal no erró al confirmar la decisión absolutoria que negó el acceso a la pensión de jubilación contenida en el artículo 18 del acuerdo colectivo, pues, como en forma precisa lo concluyó el fallo, el recurrente no cumplía simultáneamente con el tiempo mínimo de años de servicios y edad para el 31 de julio del 2010.

## **VIII. CONSIDERACIONES**

Aunque el ataque a la sentencia recurrida se efectuó por la vía indirecta, la Sala precisa que no se discuten **i)** que el 17 de mayo de 1983, el recurrente ingresó a laborar al Banco de la República, completando 20 años de servicios en la misma fecha de 2003; **ii)** que está afiliado a Anebre; **iii)** es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 y **iv)** que nació el 13 de diciembre de 1957, por lo que cumplió los 55 años el mismo día y mes de 2013.

El problema jurídico que se le plantea a la Corte para su estudio radica en definir si el Tribunal se equivocó al establecer que el señor Solís Cuero no tenía derecho a la pensión de jubilación convencional estipulada en la cláusula 18 del convenio extralegal, en tanto no acreditó la edad requerida antes del 31 de julio de 2010, fecha en que por disposición del párrafo 3º del artículo 1º del Acto Legislativo 01 de 2005 perdieron vigencia las reglas pensionales acordadas en acuerdos extralegales.

Como lo plantea la réplica, esta discusión ha sido abordada en numerosas oportunidades por esta Corporación, de forma tal que para resolver el asunto propuesto resulta suficiente reiterar el criterio desarrollado sobre la normativa extralegal que establece:

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

Al respecto, se ha precisado que la literalidad de la disposición indica que para efectos de la causación del derecho pensional de los trabajadores de la entidad demandada es necesario que cumplan con ambos requisitos, es decir, con el tiempo mínimo de servicios y la edad, sin que esta última exigencia pueda entenderse como uno de mera exigibilidad.

Así mismo, los dos deben acreditarse antes del 31 de julio de 2010, fecha para la cual se estipuló en el párrafo transitorio 3º del Acto Legislativo 01 de 2005 la pérdida de vigencia de las reglas de carácter pensional contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, entre ellas, la que aquí se discute.

Así se precisó en la sentencia CSJ SL660-2021, la cual fijó como único entendimiento de esa disposición que *«[...] la necesidad de confluir tanto el tiempo de servicios y edad para que el trabajador sea acreedor a 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»*.

Al definir un asunto similar, esta Sala en la providencia CSJ SL4597-2021 lo explicó de la siguiente forma:

Esa deducción, según la cual, los requisitos de causación del derecho 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, respecto al mínimo legal aludido en el primer precepto, se pueda acceder a la prestación «sin consideración a la edad», así:

[...]

Consagra de esa forma el instrumento colectivo, dos formas de reconocimiento de derechos pensionales: una, con consideración a la edad como factor concurrente al tiempo de servicios para su causación; y, otra, que en razón de un mayor tiempo de servicios -con relación al mínimo- se causa sin consideración a edad alguna.

Adicionalmente, la edad y el tiempo de servicios, para el caso de la pensión plena de jubilación convencional, ambos requisitos de causación, como antes se explicó, deben ser satisfechos antes del 31 de julio de 2010, pues de ahí en adelante perdió vigor el acuerdo convencional. Así lo precisó la Corte en la sentencia CSJ SL3962-2018 reiterada en la decisión CSJ SL4667-2020, cuando al interpretar el alcance de la misma cláusula convencional, asentó lo siguiente:

De acuerdo con dicho escenario, se tiene que el tribunal, halló con fundamento en el párrafo transitorio 3º, del Acto Legislativo 01 de 2005, que adicionó el art. 48 de la Constitución Política, el cual consagró «las reglas de carácter pensionales extralegales que regían a la fecha de entrada en vigencia de dicho acto se mantendrían por el término inicialmente estipulado y que en los pactos, convenciones o laudos que se suscribieran entre la vigencia de la reforma y el 31 de diciembre de 2010, no podían consagrarse condiciones más favorables que las vigentes para ese momento y que, en todo caso, perderían efectos el 31 de julio de 2010», que la regla pensional contenida en el artículo 18 de la convención colectiva de trabajo 1997-1999 de la que el señor Herrera Zapata deriva el derecho a la pensión de jubilación reclamada, por ser beneficiario, perdió su vigor el 31 de julio de 2010, data para la cual aquél, si bien cumplía con el tiempo de servicios, no había satisfecho la edad exigida de 55 años para optar a la pensión de jubilación ahí establecida, pues tal exigencia se materializó el 28 de mayo de 2011.

Argumento que no resulta equivocado, pues dicha reforma pensional estableció un límite temporal máximo, para la vigencia de las reglas extralegales que venían pactadas en materia pensional, en el entendido de que las exigencias ahí establecidas debían acreditarse a más tardar el 31 de julio de 2010, pues a partir de esa fecha, las normas convencionales desaparecerían del mundo jurídico, tal como sucedió en el presente caso.

Así las cosas, conforme al anterior criterio jurisprudencial, como el convenio colectivo, pilar fundamental de la pretensión del actor suscrito en el año de 1997, para regular las relaciones laborales

entre el 23 de noviembre de 1997 y el 22 de noviembre de 1999, es por lo que las condiciones contenidas en el artículo 18 de dicho acuerdo solo podía tener vigor hasta el 31 de julio de 2010, por así establecerlo el citado párrafo 3, del art. 1 del Acto Legislativo 01 de 2005, lo cual ocurrió porque la convención se prorrogó automáticamente.

En razón a lo expuesto, el Tribunal no erró al aplicar la norma convencional estudiada, puesto que no hubo convergencia en el cumplimiento de ambos requisitos por parte del recurrente, dado que arribó a los 55 años el 13 de diciembre de 2013, es decir, con posterioridad a la fecha límite establecida en el Acto Legislativo 01 de 2005.

Finalmente, ante la exigencia de aplicar el principio de favorabilidad, es pertinente señalar que dicho postulado no persigue la selección de cualquier disposición que beneficie a un trabajador para aplicarla a un caso, sino que tiene un contenido y alcance específico para la resolución de la duda en la aplicación de las normas, cuando sea posible acudir a dos o más disposiciones en un mismo evento. En tal sentido, se requiere el conflicto efectivo entre dos preceptivas vigentes, para que el fallador haga uso de ella en beneficio de un trabajador, lo que no ocurre en el presente caso, pues solo hay una norma aplicable sin discusión.

Por tal motivo, el cargo no prospera.

## **IX. CARGO SEGUNDO**

Impugna la sentencia recurrida por infringir, en la vía indirecta, por concepto de aplicación indebida los artículos

1º, 13, 21, 57, 59, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 132 y 142 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, y 21, 57, 59 y 13, 25 y 53 de la Constitución Nacional.

Señala como errores de hecho:

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

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.

No dar por demostrado estándolo que a la vigencia del RIT del año 2003 mi procurado ya sumaba más de 20 años de servicio.

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.

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.

Dar por demostrado, sin estarlo, que el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 en su artículo 78 fue derogado por el Reglamento interno de Trabajo del año 2003.

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.

Dar por demostrado, sin estarlo, que las prerrogativas y condiciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 constituyen reconocimientos hechos por mera liberalidad, modificables o revocables en cualquier momento.

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.

Afirma que los errores fácticos fueron producto de la errónea apreciación de la cláusula 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985. Además, agrega que no fueron valoradas la Resolución n.º 3228 del 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, aprobatoria de las disposiciones de la empleadora de 2003.

Sostiene que el Tribunal analizó inadecuadamente la normativa de 1985, puesto que hace parte del compendio de normas que rigieron la relación laboral a las cuales deben sujetarse empleador y sus trabajadores durante la prestación del servicio, la cual constituye una norma en la que el empleador, por mera liberalidad prevé el beneficio de pensión de jubilación a favor de los trabajadores que cumplan 20 años de servicios.

Advierte la falta de valoración de la Resolución n.º 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, aprobatoria del reglamento de 2003, la cual, de haber sido apreciada y debidamente analizada, le hubiese permitido establecer que el artículo 78 quedó incólume con la nueva expedición, toda vez que mediante dicho acto administrativo se estipuló claramente que las disposiciones contenidas no producirían ningún efecto en todo aquello en que contraríe o desmejore lo que para beneficio del trabajador hubiera dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente.

Asegura que todas los beneficios salariales, pensionales y cualquier derecho adicional a los mínimos legales contenidos en las disposiciones de 1985, hacían parte del contrato de trabajo de los servidores del Banco de la República y, por ende, su modificación no se podía hacer de manera unilateral, como se pretendió realizar en el 2003, de acuerdo con lo preceptuado, entre otras disposiciones, por los artículos 57, numeral 4º, 59 numeral 1º y 132 y 142 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aduce que el Tribunal desconoció que el mencionado artículo 78 consagra una prestación para quien cumpla 20 años de servicios, exigible a la edad de 55 años en el caso de los hombres, al momento del retiro; otra para quien complete 15 años de vinculación a los 60 de edad y se retire, tanto para hombres o mujeres y al cumplimiento de 30 años de trabajo a cualquier edad.

Reitera que, conforme lo prevén los artículos 21 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Carta Política, 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 solo el tiempo de servicios, ya que la edad y el retiro son meras condiciones de exigibilidad.

Concluye manifestando que:

Acorde con lo anterior, descendiendo al caso concreto tenemos que mi procurado dejó causado su derecho a la pensión de

jubilación en vigencia del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE 1985 tras cumplir con dos de las condiciones particulares que consagra su artículo 78 para el efecto, esto es: 1) el cumplimiento de 15 años de servicios, los cuales colmó el 17 de mayo de 1998, esto es, antes de su modificación, siendo exigible su derecho con su retiro y una vez cumpla la edad de 60 años, la cual puede colmar incluso después de haberse desvinculado de la entidad y; 2) completar 20 años de servicios al 17 de mayo de 2003 en la vigencia ordinaria del RIT del año 1985, siendo exigible su derecho con su retiro y una vez cumpla la edad de 55 años, la cual puede colmar incluso después de haberse desvinculado de la entidad. Sin que en ninguno de esos eventos la variación del año 2003 o la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005 haya afectado su derecho, dado que era una prerrogativa adquirida.

Colofón de lo dicho, como quiera que es ostensible el yerro cometido por el Tribunal al no haber analizado la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 y dejar de apreciar su cláusula 78, desatendió que esta es susceptible dos interpretaciones plausibles, racionales y lógicas, la cual por tener un contenido normativo puede ser analizada bajo el principio de favorabilidad señalado en los Arts. 53 de la Constitución política y 21 del CST, por lo que la sentencia deberá ser casada, y en sede de instancia la Corte deberá resolver la alzada con fundamento en la interpretación más beneficiosa al actor, que no es otra que su derecho pensional nació el día 17 de mayo de 1998, cuando completó los 15 años de servicio y llegó a la edad de 60 años, o cuando sumó 20 años de servicio el 17 de mayo de 2003 y llegó a la edad de 55 años, con fundamento en el RIT de 1985, antes de su modificación y de la entrada en vigencia del Acto legislativo 01 de 2005 y que la edad y el retiro por ser presupuestos de exigibilidad se pueden concretar después del 31 de julio de 2010.

Por todo lo anterior ruego a la H. Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia case la sentencia del Tribunal y en sede de instancia dicte una en el sentido del alcance de la impugnación.

## **X. RÉPLICA**

Señala que basta con remitirse al propio artículo 78, inciso 4º del Reglamento Interno de Trabajo que sustenta el cargo, para verificar que claramente se exigen las dos condiciones de edad y tiempo de servicios y no sólo una de ellas.

Aduce que es cierto que el recurrente tenía cumplido el tiempo de trabajo, no el de la edad, por lo que, ante esa sola circunstancia no se consolida el derecho a la pensión reglamentaria.

## **XI. CONSIDERACIONES**

En relación con la pretensión subsidiaria del recurrente, el Tribunal consideró que tampoco resultaba viable el reconocimiento pensional del que trata el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, debido a que ese instrumento también fue derogado por la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005 y, en consecuencia, corría la misma suerte de la prestación convencional, en tanto no cumplió la edad en el término requerido.

Por su parte, el recurrente expone que el fallador erró en el entendimiento que le asignó a la disposición reglamentaria, en la medida que únicamente exige que los trabajadores cumplan 20 años de servicios, pues la edad es un requisito de exigibilidad.

Así las cosas, el problema jurídico que se le plantea a la Corte para su estudio consiste en determinar si el juzgador se equivocó al establecer que no era viable el reconocimiento pensional a favor del recurrente, con base en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, por cuanto no cumplió los 55 años antes de la pérdida de vigencia de la disposición reglamentaria.

Con el fin de resolver el asunto, conviene referenciar que la naturaleza y contenido de dicho documento tiene como contexto la relación laboral entre el empleador y los trabajadores con el fin de regir el ejercicio del vínculo contractual, siempre que no afecte los derechos mínimos del trabajador, y, por lo tanto, constituye una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa.

Particularmente, la disposición referida, que regía en la entidad desde 1985, fue sustituida íntegramente por el de 2003 y aprobado por el Ministerio de la Protección Social mediante la Resolución n.º 3228 del 24 de noviembre del mismo año, el cual entró a regir «[...] ocho (8) días después de su publicación», según su artículo 68.

De otra parte, la norma extralegal dispone:

*Artículo 78.* Con fundamento en la ley orgánica del Banco (Leyes 25 de 1923, 82 de 1931, Ley 7ª. y Decreto 2617 de 1973 y Decreto 386 de 1982), éste tiene establecido y reglamento el siguiente sistema de pensiones cuyo derecho a reformar y adaptar a la nueva legislación se reserva al tenor de las siguientes disposiciones:

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

[...]

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

siguiente escala:

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

- El límite máximo de la cuantía de las pensiones a que se refiere el inciso anterior será el señalado por la ley.
- El trabajador que se retire o sea retirado del servicio, sin haber cumplido la edad expresada, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicios.
- Todo trabajador que cumpla sesenta (60) años de edad estando al servicio del Banco, tendrá derecho a retirarse disfrutando de una pensión mensual, en las mismas condiciones establecidas en el inciso 3o. de este artículo y el que cumple sesenta y cinco (65) años está obligado a retirarse, a menos que la Junta Directiva le inste de una manera formal para que continúe en el banco. Para disfrutar de la pensión debe haber servido quince (15) años.
- Todo trabajador que haya prestado sus servicios al Banco por espacio de treinta (30) años, cualquiera que sea su edad, estará obligado a retirarse y disfrutará de una pensión que se liquidará conforme a las normas del presente artículo, a menos que la Junta Directiva le inste de una manera formal para que continúe en el Banco.
- Las pensiones legales excluyen las reglamentarias y éstas a aquellas. En consecuencia, cuando el trabajador se sitúe en condiciones de causar al mismo tiempo pensiones legales y reglamentarias podrá optar por la que más le convenga. Si optare por la pensión reglamentaria dentro de la cuantía de esta se considerará incorporada la pensión legal.

Al proceder entonces con el estudio del cargo, es necesario para la Sala traer a colación la sentencia CSJ SL2962-2022, en la cual se analizó el sentido y alcance de

dicha disposición reglamentaria y en la que se dictaminó que, a diferencia de la Convención Colectiva de Trabajo también allí estudiada, no se estipuló la edad como requisito de causación, sino de exigibilidad. En palabras de la Corporación:

Ante el panorama descrito, aflora paladino que el Tribunal se equivocó al valorar el artículo 78 del RIT de 1985, no solo por lo ligero de su análisis, sino porque al entender que el requisito de edad era indispensable para la causación del derecho, desatendió que, en su integralidad, el marco reglamentario relegó esa condición para el simple disfrute o exigibilidad de la prestación.

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

Como la Corte lo ha explicado en forma inveterada y lo recordó recientemente:

[...] por definición, un derecho laboral adquirido es aquel que se configura cuando una persona ha satisfecho la totalidad de los requisitos establecidos en las fuentes legales o extralegales sustantivas para su formación o causación. Solo cuando ello ocurre puede decirse que un derecho ha entrado en el patrimonio de la persona y, en esa medida, no es constitucionalmente admisible desconocerlo a través de leyes, contratos, acuerdos o convenios -artículo 53 de la Constitución Nacional. (CSJ SL5560-2021)

En ese orden, aunque el empleador no tenía obstáculo alguno para derogar o sustituir el RIT de 1985, como en efecto ocurrió mediante el aprobado en noviembre de 2003, ello no lo facultaba para desconocer los derechos adquiridos al amparo de la normativa anterior. Tampoco, cabía entender bajo estos supuestos que la entrada en vigor del Acto Legislativo 01 de 2005 afectó un beneficio ya consolidado.

Resulta importante acotar que el estado de cosas descrito difiere del analizado por la Corporación en la sentencia CSJ SL660-

2021. Allí se descartó la aplicación ultra activa del reglamento de 1985; es decir, se desestimó que esa norma pudiera ser llamada a operar ante situaciones laborales materializadas en vigencia del reglamento que entró en vigor en noviembre de 2003. Ello no es lo que acontece en el caso bajo estudio, en la medida en que el derecho a la pensión se consolidó con anterioridad a dicha calenda.

Conforme lo advertido debe precisarse que, en el asunto particular y concreto, el actor cumplió el tiempo de servicio (20 años), el 11 de julio de 2003, esto es, con anterioridad a la pérdida de vigencia del reglamento de 1985 (noviembre de 2003), circunstancia que a su vez implica que con la presente determinación, no se está rectificando el criterio imperante frente a este aspecto, sino resolviendo un asunto con particularidades divergentes de las estudiadas a la fecha, por parte de la Corporación.

Bajo el contexto que antecede, cobra sentido lo asentado por la jurisprudencia del trabajo, en cuanto a que «la pérdida de vigencia de las reglas de carácter pensional contenidas en convenciones colectivas de trabajo, pactos colectivos de trabajo, laudos arbitrales y en acuerdos válidamente celebrados, no comporta la merma de los derechos adquiridos, mientras esos estatutos o actos estuvieron en pleno vigor» (Sentencia CSJ SL, 23 ene. 2009, rad. 30077, reiterada, entre otras, en la CSJ SL, 25 oct. 2011, rad. 40551, CSJ SL, 14 ago. 2013, rad. 51753, CSJ SL58442014, CSJ SL1846-2016 y CSJ SL3650-2019).

De forma tal que, para establecer si efectivamente el trabajador causó el derecho pensional, se debe examinar si acreditó los años de servicios referidos en el artículo 78 del mencionado instrumento reglamentario, con anterioridad a la expedición de la Resolución n.º 3228 del 24 de noviembre de 2003, que aprobó la sustitución íntegra del que regía en la entidad desde 1985.

Al descender al caso concreto, reitera la Sala que no hay discusión en que el recurrente cumplió la edad el 13 de diciembre de 1957 y que, al menos, acredita 20 años de servicios en favor del Banco de la República entre el 17 de mayo de 1983 y la misma fecha de 2003. En ese sentido,

cumplió con los veinte años de servicios en mayo de 2003, es decir, con anterioridad a la vigencia del instrumento derogatorio, sin que, se repite, le sea exigible el otro de los requisitos.

Lo anterior, permite evidenciar el error del Tribunal al asignarle un entendimiento incorrecto al artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985 y, como consecuencia, confirmar la negativa del reconocimiento pensional. Por consiguiente, se casará la sentencia recurrida.

Sin costas, debido a la prosperidad parcial del recurso.

Para mejor proveer, se ordenará requerir al Banco de la República para que aporte el historial laboral completo del trabajador recurrente, que deberá incluir los datos relacionados con todos los conceptos salariales devengados hasta la fecha, si está aún vinculado a la entidad o fecha de retiro, así como toda la información que se encuentre en su poder acerca de la situación o estado pensional.

## **XII. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el veintinueve (29) de octubre de dos mil veintiuno (2021) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral

seguido por **LUCILO SOLÍS CUERO** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Sin costas.

Para mejor proveer, se ordenará, por la Secretaría de esta Sala, requerir al Banco de la República para que aporte el historial laboral completo del trabajador recurrente, que deberá incluir los datos relacionados con todos los conceptos salariales devengados hasta la fecha, si está aún vinculado a la entidad o fecha de retiro, así como toda la información que se encuentre en su poder acerca de la situación o estado pensional.

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

  
**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

  
**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

**En permiso**