



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL2926-2021

Radicación n.º 85314

Acta 21

Bogotá, D. C., veintiuno (21) de junio de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la **JAVIER ENRIQUE PINTO NÚÑEZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el dieciocho (18) de octubre de dos mil dieciocho (2018), en el proceso que le instauró al **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

I. ANTECEDENTES

Javier Enrique Pinto Núñez llamó a juicio al Banco de la República para que se declarara que tenía derecho a la pensión convencional consagrada en las Convención Colectiva 1997-1999 suscrita con la organización ANEBRE al haber cumplido el tiempo de servicios exigido y, por ende, se le reconociera la misma, a partir del 25 de abril de 2016

momento en el que cumplió los 55 años, las mesadas equivalentes al último salario, conforme a la tabla establecida en dicho instrumento, las mesadas dejadas de percibir, intereses de mora o en su defecto la indexación.

En caso de que no se accediera a lo peticionado, solicitó el reconocimiento y pago de la pensión restringida de jubilación consagrada en el Reglamento Interno del año 1985, con los rubros indicados anteriormente.

De forma subsidiaria a las anteriores, solicita se le otorgue la misma prestación con fundamento en el RIT del año 2003.

Fundamentó sus peticiones, en que: *i)* nació el 25 de abril de 1961; *ii)* prestó sus servicios al Banco de la República desde el año 1984; *iii)* el último cargo desempeñado fue el de conductor mensajero del Departamento Red de Bibliotecas; *iv)* que su contrato feneció el 20 de octubre de 2009; *v)* que es beneficiario de la convención colectiva al haber estado afiliado a la organización sindical *vi)* dicho acuerdo convencional estableció el reconocimiento de una pensión para los hombres que laboraran por 20 años a la entidad y tuvieran 55 años; *vii)* de manera paralela se determinó en el RIT de la empresa el otorgamiento de tal prestación para quienes prestaran servicios para la entidad en el mismo tiempo pero a los 60 años; *viii)* con la modificación de tal instrumento en el año 2003 se mantuvo el beneficio contemplado, toda vez que no se podían desmejorar derechos y *ix)* solicitó a su empleador lo indicado en las pretensiones

de la demanda, sin embargo tal petición le fue negada (f.º 2 a 30, cuaderno principal).

La demandada se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la existencia de la relación laboral junto a sus extremos temporales, el cargo desempeñado, el carácter de beneficiario de la Convención, la edad del demandante y la solicitud pensional realizada. De los restantes, dijo que no eran ciertos, toda vez que la pensión convencional y reglamentaria requerían que se acreditaran los requisitos de tiempo y edad antes del 31 de julio de 2010, situación que no se dio en el caso en concreto y, que así mismo con la modificación del RIT no se mantuvo tal prestación sin que se entendiera vigente.

En su defensa, propuso como excepciones de fondo las 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.º 87 a 185, cuaderno del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 25 de octubre de 2017 (f.º 114 CD y 121 a 122 acta, cuaderno principal) absolvió a la pasiva y condenó en costas al actor.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al resolver el recurso de apelación presentado por el demandante, mediante decisión del 18 de octubre de 2018 (f.º 130CD y 132 a 142 acta, ib.), confirmó el fallo de primer grado.

En lo que interesa al recurso extraordinario, consideró como problema jurídico determinar si el actor tenía derecho a la pensión convencional solicitada o, en su defecto, a la contenida en los reglamentos internos.

Para resolver, indicó que el AL 01 de 2005 dejó sin efecto las cláusulas de las CCT que consagraran prestaciones adicionales a las legales en materia pensional, manteniendo su vigencia hasta el 31 de julio de 2010, sin que se entendiera que ello vulneraba derechos adquiridos, pues estos fueron respetados por la reforma constitucional, conforme a lo preceptuado en la providencia CSJ SL, 31 mar. 2008, rad. 29907.

De esta manera, era necesario que el accionante cumpliera con los requisitos de tiempo y edad antes de dicha calenda a fin de que se le pudiera reconocer el derecho reclamado, lo cual no sucedió en el *sub lite*, pues el extrabajador llegó a la edad exigida en la convención colectiva en el año 2016.

Luego de ello citó algunos apartes de la sentencia CC SU555-2014 de la que concluyó que el acto legislativo estudiado, no contrariaba los convenios internacionales,

pues el actor no contaba con un derecho adquirido sino una mera expectativa.

Frente a las pretensiones relacionadas con la aplicación del artículo 78 del Reglamento Interno del año 1985, precisó que la mismas no tenían prosperidad, pues la fecha de retiro de la entidad fue en el 2009, momento en el cual estaba vigente la nueva regulación reglamentaria del 2003, empero, no podría ser beneficiario de la misma, toda vez que también consagra para su consolidación el cumplimiento de la edad y tiempo, sin que estos se acreditaran antes del 31 de julio de 2010.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Sala «*case la totalidad*» de la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque el fallo de primer grado y acceda a las pretensiones solicitadas (f.º 8, cuaderno de la Corte).

Con tal propósito, formula tres cargos por la causal primera de casación, los cuales no fueron objeto de réplica, y se estudian a continuación.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar indirectamente la ley sustancial en la modalidad de aplicación indebida de los artículos «467, 468, 469, 470, 471, 476 y 478 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, 55 y 93 de la Constitución Nacional y los Convenios 98 y 154 de la OIT»

Lo anterior, dada la acreditación de los siguientes errores de hecho:

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

Tales dislates acaecieron por la indebida interpretación de la recopilación de acuerdos dispuesta en la Convención Colectiva 1997-1999, en especial de la cláusula 18, pues de esta podrían derivarse dos interpretaciones válidas, mas no una como concluyó el *ad quem*.

Señala que del contenido literal de la disposición indicada, se podrían dar dos entendimientos, el primero de ellos que era necesaria la acumulación de tiempo de servicios y edad para adquirir el derecho y, la otra, en donde este último requisito es un mero parámetro de exigibilidad, pues el realizar las labores durante un lapso de 20 años, es suficiente para consolidar el derecho.

Agrega, que la forma como se estipuló el beneficio, no consagraba parámetros como la esperanza de vida del pensionado o las tasas de intereses del mercado, pues se limitaba a los años trabajados, elemento «*detonante de la pensión*», de modo que al cumplirse el lapso mínimo, el trabajador ya adquiere el derecho, el cual empezará a disfrutarse con posterioridad.

Luego de ello y como soporte de lo dicho en precedencia cita diversos apartes de las siguientes providencias CSJ SL2733-2015, «*Consejo de Estado sentencia del 13 de marzo de 2003*», CSJ SL1158-2016 y CSJ SL289-2018.

Conforme a lo anterior, reitera que cumplió los 20 años de labores el 11 de mayo de 2004, esto es, antes de la vigencia del AL 01 de 2005, contando con un derecho adquirido.

Posteriormente, reiteró la posición de esta Corporación y la Corte Constitucional, consistente en la aplicación de los principios hermenéuticos del trabajo en las normas convencionales, dentro del cual se encuentra el principio de favorabilidad e interpretación más favorable, las cuales deben ser aplicadas en el *sub examine*, lo que conllevaría inexorablemente a concluir que la edad es un mero condicionamiento de exigibilidad más de causación (f.º 9 a 20, cuaderno de la Corte).

VII. CONSIDERACIONES

La acusación del recurrente se centra en denunciar la trasgresión normativa de la sentencia impugnada, dado que el Juez de apelaciones interpretó indebidamente el artículo 18 convencional, al exigir el cumplimiento de los requisitos de edad y tiempo de servicios antes del 31 de julio de 2010, toda vez que solo se requería demostrar que se había laborado para la entidad en un periodo igual o superior a veinte años.

De esta manera corresponde a la Sala determinar si la estipulación colectiva requiere que las exigencias anteriormente señaladas deban presentarse de forma acumulativa para el reconocimiento del derecho pensional o si solo es necesario acreditar que se trabajó en la entidad por

un periodo igual o superior a veinte años.

La normativa colectiva bajo estudio determina:

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 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 [...]

Dicha disposición ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Corporación, en procesos contra la misma demandada y donde se persiguen fines similares a los aquí abordados, como se observa en la sentencia CSJ SL1697-2021, que explicó:

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

ARTÍCULO 18- Los trabajadores que se retiren [...]

Pues bien, una lectura completa y objetiva de los elementos que conforman esta cláusula convencional permite inferir que la pensión de jubilación se causa con el tiempo de servicios de 20 años y la edad mínima de 55 años para los hombres y 50 para las mujeres, pues la norma mantuvo ligada la prestación a estos dos requisitos legales y no señaló que la edad fuera pauta de mera exigibilidad, como lo quiere hacer ver infundadamente la censura.

En este sentido, es claro que la intención de las partes fue la de establecer una pensión extralegal a la cual se pudiera acceder, según la tabla de liquidación indicada en la norma convencional, «con los requisitos legales» de tiempo de servicios y edad, según si se tratara de hombres o mujeres, sin que existan elementos objetivos en la cláusula que permitan inferir que la voluntad de aquéllas fue la de establecer una prestación solamente con el tiempo de servicios.

En un caso semejante, mediante proveído CSJ SL

SL1038-2021, precisó:

Refulge de la norma convencional transcrita, sin lugar a duda, la necesidad de confluir tanto tiempo de servicios y edad para que el trabajador sea acreedor de la pensión convencional, pues, al hacer la norma referencia a contarse con el acatamiento de los «*requisitos legales*» es obvio que se trata de la reunión de la edad con el tiempo de servicios. Resulta de tanta trascendencia el cumplimiento de la edad para causar la pensión que, el tiempo de servicios, conforme a la tabla anexa, luego de satisfacerse su requerimiento mínimo, viene a ser un factor de incremento de la tasa de reemplazo a ser tenida en cuenta en la liquidación del derecho.

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

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

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

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

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

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

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

De esta manera es clara la intelección que debe surtirse frente a la disposición convencional, sin que se encuentre que la misma cuenta con diversas interpretaciones que permitan aplicar los principios de favorabilidad e *in dubio pro operario* deprecados.

Por lo anterior, no se encuentra error alguno por parte del Tribunal, ya que el demandante cumplió la edad requerida, siendo este un requisito de causación, con posterioridad al 31 de julio de 2010, fecha límite impuesta por el AL 01 de 2005, para que expirará la CCT en comento, conforme al criterio imperante de esta Corporación y el cual debe ser acatado por esta Sala en cumplimiento de lo

dispuesto en la Ley 1781 de 2016.

En consecuencia, el cargo no prospera.

VIII. CARGO SEGUNDO

El demandante reprocha la sentencia de segundo grado, de trasgredir por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos «104, 105, 106, 107, 108, y 109 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los Arts. 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1, 13 y 21, 57, 59, 132 y 142 del C.S.T. y 13, 25 y 53 de la Constitución Nacional»

Enlista como errores de hecho, los siguientes:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 fue sustituido en su totalidad por el Reglamento Interno de Trabajo del año 2003.
2. 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.
3. 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 revocables en cualquier momento.
4. 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.
5. No dar por demostrado, estándolo, que el Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 admite más de una interpretación. 6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. No desmejorara los beneficios y mejores condiciones alcanzadas.

Los anteriores dislates fueron consecuencia de la «*errónea apreciación*» de los Reglamentos Internos de Trabajo de los años 1985 y 2003, así como la falta de valoración de la Resolución 3228 del 24 de noviembre de 2003 del Ministerio de la Protección Social.

Como demostración del cargo, precisa que lo que se solicitó como pretensión subsidiaria era la aplicación del reglamento del año 1985 y no del 2003, pues este último no podía desmejorar los derechos del trabajador, de modo que se entenderían vigentes las cláusulas anteriores.

Para fundamentar su dicho transcribió la resolución denunciada, de la cual extrae que la modificación reglamentaria fue aprobada, pero fue clara la indicación del Ministerio de dejar sin efecto cualquier disposición que sea contraria a la ley, pacto, convención, laudo y contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, agrega:

Es decir que, la aprobación del Reglamento de Año 2003 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. Así entonces, debe recordarse que de conformidad con el Art. 107 del C.S.T. el Reglamento Interno de Trabajo hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

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 manera que, fácil es colegir que todas las prerrogativas salariales, pensionales y cualquier derecho adicional a los mínimos legales contenidos en el reglamento del año 1985, hacían parte del Contrato de Trabajo de los servidores del Banco de la República y por ende su modificación no se podía hacer de manera unilateral, como se pretendió realizar en el reglamento del Año 2003.

Sobre este último aspecto, señala que solo las partes de mutuo acuerdo pueden disminuir prerrogativas, para lo cual cita los proveídos CSJ SL, 31 jul. 1979, rad. 6448 y CSJ SL, 29 jun. 2005 (sin radicado), pues de lo contrario se trasgredieran los artículos 57, 59, 132 y 142 del CST, habida consideración que la prestación se había incorporado al contrato de trabajo como un derecho, que no podría ser revocado al arbitrio del empleador.

Finalmente, reitera lo señalado en cargo anterior, en torno a la interpretación de la norma, junto al soporte jurisprudencial, al considerar que esta cuenta con dos interpretaciones posibles, debiendo aplicarse la más favorable al trabajador, esto es, el entender que la edad es un mero requisito de exigibilidad (f.º 20 a 29, ib).

IX. CONSIDERACIONES

El demandante reprocha la sentencia impugnada, al considerar que no se tuvo en cuenta la resolución ministerial denunciada en la cual se aprueba la reforma reglamentaria del año 2003, por cuanto esta es clara en señalar que no producen efectos los cambios que desmejoren condiciones adquiridas en la ley, contratos, pactos, convenciones o laudos, lo que implicaba mantener la pensión consagrada en el RIT, máxime cuando tal beneficio no podía revocarse de forma unilateral.

Sobre tal aspecto, al igual que en el cargo en precedencia, esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en sentencia CSJ SL660-2021, así:

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

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

De igual forma, el art. 108 *ibidem*, al regular la temática a ser

regulada en el reglamento interno de trabajo, señala que se deben incluir, entre otras, disposiciones alusivas a «18. *Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.* 19. *Publicación y vigencia del reglamento*».

En el caso concreto, se duele el casacionista de que luego de haber solicitado, subsidiariamente, la aplicación del *Reglamento Interno de Trabajo del año 1985*, el Tribunal se apartó de tal solicitud por considerar que dicho instrumento ya no se encontraba vigente en razón de haber expedido un nuevo reglamento. Al respecto debe decirse que tal deducción del *ad quem* no comporta un yerro, ni mucho menos de carácter ostensible, pues, tal y como se puede apreciar de la documental aportada al plenario contentiva del *Reglamento Interno de Trabajo del año 2003*, que fuera a su vez aprobado por la *Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003*, expedida por el Ministerio de la Protección Social, con sus respectivas constancias de ejecutoria y publicidad (*f.os 74 a 81 y 125 a 144 del 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.

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.

En ese sentido, se encuentra errada la intelección dada por la activa, consistente en señalar que el aparte relativo a la pensión de jubilación del Reglamento Interno de Trabajo de 1985 se mantenía vigente, al no poder ser afectado por la reforma realizada en el año 2003, pues como se indicó tal estipulación deviene de una manifestación unilateral del empleador que puede ser modificada en cualquier tiempo.

Así mismo, como el ataque propuesto, se encamina únicamente a la aplicación del compendio de 1985 y esta no es procedente, no prospera la acusación.

X. TERCER CARGO

Denuncia la sentencia del *ad quem* por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos «104, 105, 106, 107, 108, y 109 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los Arts. 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1, 13 y 21, 57, 59, 132 y 142 del C.S.T. y 13, 25 y 53 de la Constitución Nacional».

Ello debido a los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que de acuerdo con el Art. 56 del Reglamento Interno de Trabajo del año 2003, para la concesión convención sólo se requiere haber sido retirado por la empresa sin tener cumplidos los 55 años de edad y contar con 20 años de servicio, pues el disfrute de la prestación pensional se daría a los 55 años de edad.
2. Dar por probado sin estarlo que según el Art. 56 del Reglamento Interno de Trabajo del año 2003 se requiere haber cumplido la edad mínima antes del 31 de julio de 2012 para acceder a la prestación por jubilación.
3. No dar por probado, estándolo, que el requisito de los 55 años de edad lo era para la exigibilidad del derecho pero no para su causación.
4. No dar por probado, estándolo, que para la vigencia de Acto Legislativo 01 de 2005 ya contaba con el derecho pensional, pues cumplía sus exigencias
5. No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 2003 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. 56 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.

8. Dar por demostrado sin estarlo que la edad mínima de pensión del Art. 56 del RIT es de 62 años, cuando debe entenderse que es de 60 años.

Dichas falencias se presentaron ante la «*errónea apreciación*» del Reglamento Interno de Trabajo del año 2003, toda vez que el Tribunal erró al afirmar que era necesario acreditar con los tiempos de servicios allí descritos junto a la edad de pensión para el reconocimiento antes del 31 de julio de 2010, pues este último es un requisito de exigibilidad, máxime cuando lo estipulado es una pensión restringida de jubilación.

Posteriormente, transcribe la preceptiva indicada, para reiterar que, al tratarse de una prestación para extrabajadores, la edad no está atada al vínculo o relación de trabajo, por lo que no puede ser vista como un requisito de estructuración o conformación del derecho, agregando que,

Así, la edad considerada en la estipulación reglamentaria fluye indiferente a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, por exigir ésta que tal ocurrencia se produzca cuando el ex trabajador ya no se encuentra amparado directamente por ella, resultando que, de una parte, éste hubiere perdido la condición de trabajador de la empresa; y de otra, que sea en un todo posible que ni siquiera la disposición convencional para ese nuevo momento mantenga vigencia en el marco de las relaciones contractuales de la misma empresa.

Señala que, en este sentido, se trata de una pensión restringida, citando como fundamento de ello la sentencia CSJ SL, 31 mar. 2009 (sin radicado) referente a la interpretación del artículo 8.º de la Ley 171 de 1961.

De igual manera, precisa que esta Corporación en proveído SL1981-2019, fue claro en delimitar el alcance de al artículo 56 del RIT.

Con lo anterior, establece que, al consolidarse el derecho con los tiempos laborados antes de la reforma constitucional, esta debe mantenerse en el tiempo, sin que pierda sus efectos, pues

[...] la pérdida de vigencia de las reglas de carácter pensional contenidas en convenciones, pactos, laudos y acuerdos, no comporta la pérdida de los derechos válidamente adquiridos mientras esas reglas estuvieron en vigor, tesis plenamente aplicable al presente caso, teniendo en cuenta que conforme a lo expuesto en párrafos anteriores, la edad constituía únicamente un requisito para la exigibilidad de la pensión, luego entonces el derecho pensional se adquirió por parte del recurrente cuando habiendo laborado por más de 20 años en favor de la entidad accionada, fue retirado, lo que se día antes del 31 de julio de 2010, cuando aún regía el precitado reglamento en materia pensional.

XI. CONSIDERACIONES

Establece el censor, que el Juez de apelaciones trasgredió la normatividad denunciada, al haber valorado de forma errónea el reglamento interno de trabajo, al considerar que este exigía que los requisitos de tiempo y edad debían presentarse de forma concomitante, pues esta última exigencia debe ser entendida como un requisito de exigibilidad mas no de causación.

En torno a este tópico el Tribunal señaló:

Tal como se encuentra de la norma anterior, se tiene que la misma contempla una serie de requisitos para el reconocimiento de la prestación, sin embargo, se tiene que los mismos, tal como se dijo para la pensión convencional, estos deben ser reunidos con anterioridad a la expedición del acto legislativo 01 de 2005 o a más tardar al 31 de julio de 2010, fecha límite que impuso la reforma constitucional para tal pensión.

En ese orden de ideas, el señor Pinto Núñez, debió acreditar no sólo el tiempo de servicios prestados a la demandada, sino además, el cumplimiento de la edad al 31 de julio de 2010, presupuesto que no fue acreditado, teniendo en cuenta que el actor cumple los 62 años de edad el 25 de abril de 2023, situación por la que al no contar con el requisito de la edad, se hace imposible el reconocimiento de la prestación conforme lo dispuesto en el reglamento Interno de Trabajo, contemplado en el artículo 56

De esta manera le corresponde a la Sala determinar el alcance la preceptiva cuestionada, la cual estipula:

CAPITULO XVI
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE
OBLIGATORIAS

Las prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias se encuentran contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo, en el Régimen de Prestaciones Sociales Extralegales para Trabajadores Excluidos de Convención Colectiva y en las siguientes disposiciones:

Artículo 56. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad requerida por las disposiciones legales que hacen parte del Sistema General de Pensiones, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicios, de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE 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 salario base de liquidación de la pensión será el establecido en la ley.

El límite máximo de la cuantía de la pensión será el señalado por la ley.

Artículo 57. La pensión consagrada en el presente Reglamento de Trabajo, tal como se ha venido considerando por las partes, es incompatible con la que pudiera reconocer el ISS o un fondo privado de pensiones, teniendo en cuenta que el Banco ha cotizado por estos riesgos. En consecuencia, en caso de que sea reconocida una pensión por alguna de estas entidades, el Banco quedará obligado a pagar únicamente el mayor valor, si lo hubiera, entre la pensión que venía reconociendo y la reconocida por el ISS o un fondo privado de pensiones.

De la interpretación literal del clausulado anterior, es claro que el Banco de la República estableció de forma unilateral el reconocimiento de una pensión para exempleados de la entidad que hubieren laborado un periodo mínimo de veinte años de servicios, precisando que la misma sería reconocida solo hasta que estos llegaran a la edad requerida en el sistema general de pensiones y que el valor de la mesada se liquidaría conforme a los lapsos laborados.

Así mismo se fijó que la pensión era compartible con la que reconocieran los entes de seguridad social, quedando a cargo de la demandada el mayor valor a sufragar en caso de que lo hubiere.

En ese sentido, encuentra la Sala que son requisitos de causación de dicha prestación: *i)* la desvinculación del trabajador y *ii)* haber prestado servicios a la entidad por un lapso no inferior a 20 años; de esta manera la edad

estipulada es un requisito de exigibilidad, tal y como se indicó por esta Corporación en proveído CSJ SL1981-2019:

[...] de suerte que el derecho reclamado, que no es otro que la pensión de jubilación del artículo 56[1] del reglamento interno de trabajo (fl. 149), el cual fue aprobado por el entonces Ministerio de la Protección Social, mediante la Resolución No. 3228 del 24 de noviembre de 2003 (fls 125/126), es anterior al Acto Legislativo 01 de 2005.

No obstante, aunque esta parte del cargo es próspera, no se casará la sentencia en este punto, pues en sede de instancia, se llegaría a la misma conclusión del juzgador de alzada, dado que, revisado el expediente, la Corte observa que, si bien el actor cumple con el requisito de causación relacionado con el tiempo de servicio exigido por la norma (20 años de servicio a la fecha del retiro), por cuanto laboró 24 años y 2 meses, entre el 6 de septiembre de 1983 y el 6 de noviembre de 2007, no ocurre lo mismo con el requisito de exigibilidad, consistente en la acreditación de la edad, no sólo porque omitió aportar prueba idónea de su fecha de nacimiento, sino porque, si en gracia de discusión, se tomara el 5 de noviembre de 1960, como fecha del suceso, tal como lo registran los formularios de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud (fls. 91 a 93), se concluye que Chavarro Martínez, a la fecha de presentación de la demanda (ni siquiera con posterioridad al inicio del proceso, pues en la actualidad tiene 58 años) no contaba con la edad exigida por el sistema general de pensiones, por lo cual no se configura el derecho pensional de que trata el citado artículo 56 del reglamento interno de trabajo

Ahora, si bien en la providencia transcrita, solo se menciona uno de los requisitos de causación, ello no obsta para señalar que este es el único aplicable, pues resulta imperioso señalar que la característica primordial de dicha prestación es la concesión del derecho al personal desvinculado de la entidad, de modo que se itera que la consolidación de la garantía descrita se realizará a partir del momento del retiro.

En ese sentido, observa la Sala que, si bien el trabajador

cumplió con la densidad de servicios exigidos, éste dejó de prestarlos el día 20 de octubre de 2009, fecha en la cual se encontraba vigente el AL 01 de 2005, sin embargo, este no afectó el derecho solicitado, pues a partir de la expedición de la reforma constitucional se proscribieron las nuevas estipulaciones de cualquier *acto jurídico* con «*condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones*»¹ sin embargo, el instrumento reglamentario fue aprobado en el año 2004, de modo deberá aplicarse la regla contenida en el párrafo transitorio 3.º de dicha preceptiva y mantener vigente el clausulado del RIT hasta el 31 de julio de 2010, como se indicó en proveído SL1697-2021:

[...] se acompaña con el criterio de la Sala en cuanto a que los instrumentos extralegales en materia pensional cuya vigencia inicial se encontraba en curso a la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005 se mantienen por el término inicialmente pactado y hasta el 31 de julio de 2010, con inclusión de las prórrogas automáticas (SL2798-2020) [...](Subrayado fuera de texto)

En ese orden de ideas, el demandante adquirió el derecho pensional dentro del rango permitido por el acto legislativo referenciado, quedando pendiente únicamente la fecha de su disfrute.

Frente a este aspecto, debe señalarse que conforme a lo descrito en el reglamento interno, la edad mediante la cual se hace exigible el derecho será la correspondiente al sistema general de pensiones, sin embargo, deberá ser la vigente al

¹ Párrafo 2.º

momento del retiro, dado que es en este instante -junto al tiempo de servicios- en el que se incorpora en el patrimonio del trabajador la garantía pensional.

De esta manera, es claro que el trabajador podrá disfrutar de la pensión deprecada a partir de los 60 años, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 1.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, puesto que el retiro se materializó el 20 de octubre de 2009.

Ahora bien, en el presente caso el trabajador presentó la demanda aun cuando no había adquirido la edad respectiva, ni esta se consolidó en instancias, ello no es óbice para negar las pretensiones de la demanda, pues de del recurso de apelación presentado, se desprende que el demandante buscaba la declaración del derecho mas no propiamente el pago de las mesadas, de modo que el *ad quem* contaba con la posibilidad de proferir el fallo respectivo.

En ese orden de ideas, se encuentra acreditado el reconocimiento del derecho deprecado, pues el demandante causó el beneficio pensional al laborar por aproximadamente veinticinco años al servicio de la entidad y haberse desvinculado antes del 31 de julio de 2010.

Con lo anterior, se encuentra acreditado el error de hecho del Tribunal al haber exigido la concurrencia de los requisitos de retiro, servicios y edad para la consolidación del derecho deprecado, así como la edad de 62 años para el reconocimiento pensional, por lo que se casará la providencia

impugnada.

Sin costas al haber prosperado el recurso.

Previo a emitir la sentencia de instancia que corresponde y para mejor proveer, se ordenará que por Secretaría se oficie al demandante para que dentro del término de diez (10) días informe por el medio más expedito el fondo de pensiones al cual se encuentra afiliado y si actualmente se encuentra recibiendo alguna pensión; de ser afirmativo el anterior cuestionamiento, debe especificar el ente que la reconoce y los términos de la misma.

Así mismo, se oficie a la administradora de pensiones informada por el demandante a fin de que esta allegue la historia laboral del señor Javier Enrique Pinto Núñez, documento en el que se especificará el número de documento de identidad.

Una vez recibida la respuesta, para que sea controvertida, póngase en conocimiento de las partes, por un término de tres (3) días.

Cumplido lo anterior, vuelva el proceso al Despacho, para proferir la sentencia de instancia que en derecho corresponda.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el dieciocho (18) de octubre de dos mil dieciocho (2018), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JAVIER ENRIQUE PINTO NÚÑEZ** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

En sede de instancia, se ordena que por Secretaría se oficie al demandante para que dentro del término de diez (10) días informe por el medio más expedito el fondo de pensiones al cual se encuentra afiliado y si actualmente se encuentra recibiendo alguna pensión; de ser afirmativo el anterior cuestionamiento, debe especificar el ente que la reconoce y los términos de la misma.

Así mismo, se oficie a la administradora de pensiones informada por el demandante a fin de que esta allegue la historia laboral del señor Javier Enrique Pinto Núñez, documento en el que se especificará el número de documento de identidad.

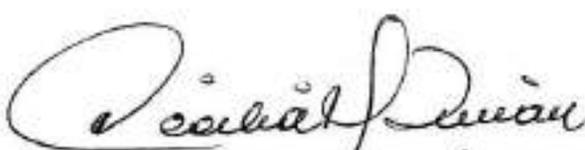
Una vez recibida la respuesta, para que sea controvertida, póngase en conocimiento de las partes, por un término de tres (3) días.

Cumplido lo anterior, vuelva el proceso al Despacho, para proferir la sentencia de instancia que en derecho corresponda.

Cópiese, notifíquese, publíquese y cúmplase.



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO