



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**Magistrado ponente**

**SL2962-2022**

**Radicación n.° 80145**

**Acta 25**

Bogotá, D. C., tres (03) de agosto de dos mil veintidós (2022).

Por remisión de la Sala de Descongestión Laboral n.° 3, integrada por los magistrados Donald José Dix Ponnefz, Jimena Isabel Godoy Fajardo, y Jorge Prada Sánchez (ponente), y, de conformidad con los artículos 2.° de la Ley Estatutaria 1781 de 2016 y 26 del Acuerdo n.° 48 de 16 de noviembre de 2016, la Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JAIRO ULISES IPIAL YANDUN**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 25 de octubre de 2017, en el proceso que promovió contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

## I. ANTECEDENTES

El recurrente llamó a juicio al Banco de la República, para que se le reconociera la pensión de jubilación consagrada en el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999, suscrita con la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República (ANEBRE), a partir del 18 de noviembre de 2015, pero *«efectiva desde el retiro de esa entidad»*, en cuantía equivalente al 100% del último salario. También, pidió el retroactivo, los intereses moratorios o la indexación y las costas (fls. 2 a 29).

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

En respaldo de sus aspiraciones, expuso que nació el 18 de noviembre de 1960, por manera que cumplió 55 años ese mismo día y mes de 2015; que se vinculó a la entidad el 11 de julio de 1983 y que es beneficiario de los convenios colectivos de trabajo suscritos entre su empleador y Anebre, por cuanto es miembro de esa asociación sindical.

Expuso que en el RIT de 1985, se consagró el derecho a una pensión de jubilación para los hombres que acreditaran 20 años de servicio y 55 de edad e idénticos presupuestos se pactaron en el artículo 18 del instrumento colectivo 1997-

1999. Que labora en el Departamento de Servicios Administrativos, como profesional junior y el reconocimiento de la pensión convencional que elevó el 20 de enero de 2016, fue negado mediante oficio de 5 de febrero de 2016.

El Banco de la República se opuso a las pretensiones y como excepciones propuso las de falta de título y causa, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, legalidad de la actuación del Banco, buena fe e inexistencia de la obligación (fls. 86-106). Aceptó las fechas de nacimiento, vinculación, solicitud de reconocimiento del derecho y la respuesta, el cargo ocupado, la calidad de beneficiario del acuerdo convencional 1997-1999 y que cumplió 20 años de servicios el 11 de julio de 2003.

Afirmó que el promotor del juicio no causó el derecho pensional antes del 31 de julio de 2010, cuando perdió vigencia la norma extralegal, pues no alcanzó la edad con anterioridad a esa fecha. Destacó que igual aconteció con la pensión reglamentaria.

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

El 29 de septiembre de 2017, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C. absolvió al demandado e impuso costas al actor (fl. 158 Cd).

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación formulado por el demandante, el Tribunal confirmó el proveído del *a quo*, con costas a cargo del vencido en juicio (fl. 167 Cd).

Como problema jurídico, se planteó dilucidar si el juzgador de primer grado se había equivocado al negar el reconocimiento de las pensiones convencional y del RIT.

Tras la lectura de la cláusula 18 del convenio colectivo 1997-1999, coligió que el derecho a la pensión estaba supeditado al cumplimiento de 20 años de servicios y 55 de edad. Apuntó que como el actor labora para el Banco de la República desde el 11 de julio de 1983, alcanzó 20 años de servicio ese mismo día y mes de 2003 y que, como nació el 18 de noviembre de 1960, arribó a 55 años en 2015, cuando *«la norma convencional no se encontraba vigente»*, dado que por mandato del párrafo 3 del Acto Legislativo 01 de 2005, el beneficio expiró el 31 de julio de 2010.

Indicó que iguales consideraciones cabía predicar de la aspiración fundamentada en el RIT, tanto del expedido en 1985 como del vigente *«al cumplimiento de la edad»*. Se remitió a la sentencia CSJ SL, 11 may. 2010, rad. 3874, para precisar que la situación allí analizada *«no se presenta en autos, porque la fecha en que el demandante acreditó el cumplimiento de los requisitos previstos en la disposición extralegal, ésta ya había perdido vigor, por razón de la*

*modificación introducida en la Constitución a través del acto legislativo ya mencionado».*

Transcribió apartes de la sentencia CSJ SL13756-2017, para hacer énfasis en que el decaimiento de los beneficios convencionales el 31 de julio de 2010, no representaba una afrenta a los derechos adquiridos. Recalcó que, contrario a lo alegado por el demandante, no bastaba el tiempo de servicios para adquirir el derecho, en tanto las disposiciones extralegales bajo estudio exigían también el cumplimiento de la edad, como requisito sustancial o de causación para ser beneficiario de la prestación.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la casación total de la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, se revoque la de primer grado y se acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera, replicados en tiempo.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Denuncia violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 467 a 471, 476 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1, 13 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, 13, 25, 53, 55 y 93 de la Constitución Política y, los Convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

Como errores de hecho, enlista:

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.

Acusa errónea valoración del instrumento convencional 1997-1999, suscrita entre la convocada a juicio y Anebre.

Transcribe el artículo 18 convencional y aduce que es susceptible de dos interpretaciones: *i) que para adquirir el derecho es indispensable reunir edad y tiempo de servicio; o ii) que es suficiente el tiempo de servicio para que «nazca el derecho (...), siendo la edad y el retiro requisitos de exigibilidad y no de cumplimiento».*

Asevera que la edad es *«condición de mera exigibilidad o disfrute, pues si bien se hacen las exigencias descritas, la norma no impone de manera expresa que el cumplimiento de esos requisitos deba ser sincrónico, o mucho menos que la edad no pueda acreditarse después del retiro».* Explica que el acuerdo convencional *«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»;* por ello, agrega, el tiempo de trabajo determina *«el porcentaje de liquidación sobre el salario».*

Memora que en las cláusulas 19 y 20, se *«parte de un tiempo de servicios de 30 años, un porcentaje del 100% de su salario, sin consideración a la edad, en el primer precepto y de 25 años de servicios sin consideración a la edad, tiene derecho al 90% del salario como pensión, en el segundo».* Por ello, asegura, el esquema consensuado pactado entre empleador y sindicato privilegia el tiempo de servicios, mientras que la

edad es requisito de exigibilidad, por cuanto su única función es «establecer a partir de cuándo se paga la pensión». Alude a las sentencias CSJ SL, 24 oct. 1990, rad. 3930, CSJ SL, 28 abr. 1998, rad. 10548, CSJ SL, 23 jun. 1999, rad. 17265, CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 39569; CSJ SL899-2013; CSJ SL8232-2014, CSJ SL2733-2015 y CSJ SL289-2018.

Recuerda que esta Corporación, ha considerado que la convención colectiva de trabajo no es una norma sustancial, sino una prueba que debe valorarse según el mandato del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo.

Acota que el convenio colectivo es ley para las partes, por manera que se abre paso el principio de favorabilidad de los artículos 21 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política, como se señaló en las providencias CSJ SL4934-2017, CC SU-1185-2001, CC SU-241-2015, CC SU-118-2018 y CC SU-267-2019.

Remata recordando que el 31 de julio de 2010, contaba más de 20 años de servicio al Banco de la República, alcanzados el 11 de julio de 2003, «*siendo exigible la pensión al momento en que cumpla la edad de 55 años y pendiente de su retiro efectivo*».

## VII. RÉPLICA

El Banco de la República expone que el demandante no causó el derecho a la pensión de jubilación antes del 31 de

julio de 2010, cuando fenecieron «*los regímenes pensionales especiales*», pues alcanzó la edad en 2015.

## VIII. CONSIDERACIONES

Pertinente resulta destacar, para resolver el presente cargo, que pese a la vía de violación seleccionada para el ataque (indirecta), ninguna discusión plantea el recurrente, sobre los supuestos que dio por establecidos el Tribunal, a saber: i) el natalicio del actor el 18 de noviembre de 1960, y el consecuente cumplimiento de sus 55 años de edad, en igual calenda de 2015; ii) el vínculo laboral que sostuvo con el Banco de la República del 11 de julio de 1983, hasta el 11 de julio de 2003 (20 años de servicio) iii) que a la fecha de presentación de la demanda, 8 de abril de 2016, continuaba laborando para la entidad y es beneficiario de la convención colectiva de trabajo 1997-1999.

El recurrente discrepa del alcance y efectos que le asignó el sentenciador de alzada a la preceptiva convencional controvertida, y, en tal sentido, corresponde a la Sala determinar si tal y como lo aduce la cesura el *ad quem* se equivocó al colegir que la edad prevista en el artículo 18 convencional, es requisito de causación de la pensión de jubilación o de mera exigibilidad para su disfrute.

Amén de lo anterior, el fundamento del Tribunal, se circunscribió al análisis de la cláusula 18 de la Convención Colectiva 1997-1999, lineamiento del cual coligió como requisitos insoslayables, para la procedencia de la

prestación, el cumplimiento de 20 años de servicios y 55 de edad, presupuestos frente a los cuales consideró que aun cuando arribó a la edad de 55 años para la anualidad de 2015, « *la norma convencional no se encontraba vigente*», ello por manera que en armonía con las previsiones del parágrafo 3 del Acto Legislativo 01 de 2005, dicha prerrogativa expiró el 31 de julio de 2010.

Bajo el contexto que antecede, resulta pertinente traer a colación el contenido del marco normativo extralegal que gobierna el derecho pensional reclamado, lineamiento que en su tenor literal reza (fl. 52 vto.):

[...] 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 (Subrayas fuera de texto):

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

Frente al alcance de la norma antes transcrita, resulta

oportuno memorar el criterio vertido en sentencia CSJ SL 2657-2021 que reiteró la CSJ SL660-2021, proveído que al resolver una divergencia de similares contornos, estableció como su único entendimiento *« 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.*

Sobre el particular, esta Sala de la Corte, 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 (...).

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 entranar diversas interpretaciones a efectos de entregar a la misma un alcance distinto del que sencillamente se deduce del texto de la pluricitada disposición (Subrayas fuera de texto).

De otro lado, en lo relativo al reproche de la censura, encaminado a establecer la trasgresión del sentenciador de alzada del principio de favorabilidad, amparado en el argumento de que la convención colectiva de trabajo no es una norma de carácter sustancial, por ser una prueba que debe valorarse a la luz del artículo 61 CPT Y SS, se impone memorar que tal y como lo tiene adoctrinado la Corporación, la naturaleza probatoria de dichos reglamentos extralegales, no contraría su carácter de fuente formal de derecho, de suerte que los operadores judiciales están compelidos a

efectuar una exégesis conforme los principios constitucionales y legales, entre ellos, el de favorabilidad (CSJ SL17642-2015, CSJ SL4332-2016, CSJ SL16811-2017, CSJ SL1240-2019, CSJ SL1886-2020).

Así las cosas, debe entenderse que, la aplicación del principio antedicho, acorde a los postulados del artículo 53 CN, se deriva de la existencia de una norma ambigua o que admite más de un entendimiento, hipótesis, que no se presenta en el caso bajo examen, en tanto el artículo 18 convencional en forma clara y expresa señala que la consolidación de la prestación pensional en litigio, se causa con la acreditación simultánea de la edad y el tiempo de servicios.

Sobre la temática descrita, la Corte en sentencia CSJ SL2657-2021, discurrió:

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 lo expuesto, la acusación no prospera.

## **IX. CARGO SEGUNDO**

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 104 a 109 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965; 1, 13, 21, 57, 59, 132 y 142 de ese mismo estatuto y 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

Como errores de hecho, formula:

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 [la] Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección social, modificó el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 sólo en aquello que no desmejorara los beneficios y mejores condiciones alcanzadas.
4. No dar por demostrado, estándolo, que el Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 admite más de una interpretación.
5. No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 permite que el derecho a la pensión nazca con el cumplimiento de los 20 años de servicio.
6. No dar por demostrado, estándolo, que al demandante 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 (sic) se concretó con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

Denuncia apreciación errónea de los Reglamentos Internos de Trabajo de 1985 y 2003; también, falta de valoración de la Resolución 3228 de 2003, proferida por el Ministerio de la Protección Social.

Sostiene que, de haber examinado la Resolución 03228 de 2003, el *ad quem* se hubiera percatado de que allí se consagró que el «*reglamento del año 2003, no producirá ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren (sic) lo que para el beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo*». Así mismo, acota:

Dicho lo anterior, es válido concluir con base en la lectura de la Resolución No. 3228 del 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 el acto administrativo de aprobación, 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 (...), lo que conduce a la configuración del error craso en el que incurrió el tribunal al estimar aplicable el Art. 78 del Reglamento Interno del año 1985, a pesar de haber analizado su improcedencia inicial. Máxime en el caso de mi mandante que completó los 20 años de servicio antes del 18 de noviembre de 2003, fecha en que entró a regir el reglamento del año 2003, y por ende fácil es dilucidar que esa norma no le era aplicable.

Argumenta que, contrario a lo inferido por el juzgador de segundo nivel, el reconocimiento de la pensión consagrada en artículo 78 del RIT de 1985 no está condicionado a que antes del 31 de julio de 2010, el trabajador completara el tiempo de servicio y la edad, y se hubiese retirado. Que una

exégesis adecuada de ese clausulado, impone entender que el derecho se causa «*única y exclusivamente por el tiempo de servicio*».

Precisa que la estructura gramatical de la cláusula emplea el «*adverbio “después”*», por manera que la pensión se hace efectiva con el cumplimiento de la edad, pero nace cuando alcanzó 20 años de trabajo; es decir, el 11 de julio de 2003, antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005.

Arguye que igual que el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo, el 78 del RIT también puede ser interpretado bajo dos parámetros; según el primero, la causación de la pensión se da con el cumplimiento de la edad y el tiempo de servicios; según el segundo, cuando se completa el tiempo de labores, nace el derecho, «*siendo la edad y el retiro requisitos de exigibilidad y no de cumplimiento*».

Sostiene que el artículo 78 del RIT debe interpretarse desde la perspectiva de los artículos 21 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política, para concluir que la edad y el retiro «*son meras condiciones de exigibilidad*».

## **X. RÉPLICA**

El Banco accionado insiste en que según el artículo 78 inciso 4 del Reglamento Interno de Trabajo, para adquirir la

pensión de jubilación, resulta imperioso acreditar el cumplimiento de la edad y el tiempo de servicios.

## **XI. CONSIDERACIONES**

Constituyen supuestos fácticos no controvertidos por la censura *i)* el nacimiento del actor el 18 de noviembre de 1960, y el cumplimiento de sus 55 años de edad en igual calenda de 2015; *ii)* el vínculo entre las partes por un espacio temporal de 20 años, esto es, desde el 11 de julio de 1983 hasta el 11 de julio de 2003; y *iii)* a la fecha de presentación de la demanda, 8 de abril de 2016, continuaba laborando para la entidad y es beneficiario de la convención colectiva de trabajo 1997-1999.

Adicionalmente, no existe discusión de que el Reglamento Interno vigente en la entidad desde 1985, fue sustituido por el que aprobó el entonces Ministerio de la Protección Social mediante Resolución 3228 de 24 de noviembre de 2003.

Relevada de verificar los anteriores supuestos, la Sala advierte que para dilucidar el sentido y alcance de las cláusulas 78 del RIT expedido en 1985 y 56 del vigente desde 2003, el Tribunal se limitó a extender el mismo razonamiento que desarrolló al analizar la cláusula 18 de la Convención Colectiva de Trabajo. Esto significa que, en criterio del juez de la alzada, los textos reglamentarios también contemplaron que así como el tiempo de servicios, la edad era un requisito

de causación del derecho reclamado. Y, en ese contexto concluyó que si el actor cumplió la edad de 55 años el 18 de noviembre de 2015, para ese momento no se encontraba vigente el beneficio pensional solicitado en forma subsidiaria, por efecto del Acto Legislativo 01 de 2005.

La censura reprocha que el juez plural omitiera el análisis sobre el derecho a la pensión de jubilación prevista en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985. Sostiene que el Tribunal ignoró que al aprobar el expedido en el 2003, la autoridad administrativa asentó que las nuevas disposiciones no *«producirán ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para el beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente»*.

Desde esa perspectiva, arguye que el citado artículo 78 no supone el cumplimiento de la edad de 55 años para causar el derecho, por manera que al completar los 20 años de servicio antes del 18 de noviembre de 2003, cuando entró a regir la nueva normativa interna, el Tribunal debió acudir al reglamento anterior para definir su aspiración pensional.

Para resolver, cumple memorar que el Tribunal analizó la aspiración del actor, a la luz del reglamento vigente desde 1985 y del que entró a regir en noviembre de 2003. En ese orden, no pudo equivocarse de la manera indicada por la censura, como quiera que, en estricto sentido, no le restó automáticamente efectos al primero de cara a la situación pensional del trabajador, por razón de la entrada en vigor del

segundo.

Resta por analizar, entonces, si al ocuparse de la reglamentación de 1985, el juez colegiado de instancia se equivocó al valorar los requisitos allí consagrados para acceder a la prestación reclamada en forma subsidiaria. De manera concreta, si desacertó al entender que la edad y tiempo de servicios debían concurrir para que pudiera causarse el derecho pensional o si, por el contrario, la edad era una simple condición para la exigibilidad de la prestación, ya causada por la labor desplegada durante el lapso previsto. La norma extralegal es del siguiente tenor (fl. 123 y vto.):

*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 decrete, 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.

Pues bien, advierte la Sala que aunque registra similitudes, la norma transcrita denota ciertas particularidades que la alejan del texto convencional

estudiado al resolver el cargo anterior. Por ende, mal hizo el Tribunal al extender, en forma lacónica y superficial, iguales consideraciones para uno y otro caso. Desde luego, ello no es lo que se espera de la administración de justicia; con mayor razón, si el artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral impone al operador judicial plasmar los hechos y circunstancias que motivaron su convencimiento.

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

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

Es decir, fue el propio empleador, creador de la prestación, quien restó relevancia a la edad y dignificó el tiempo de servicios como componente esencial del derecho pensional. Dicho de otra forma, fue voluntad del Banco obligarse con sus trabajadores a reconocerles una pensión de jubilación, con un mínimo de 20 años de servicio, exigible

a la edad de 55 años en el caso de los hombres y sin perjuicio de los incentivos en función de un periodo mayor de labores.

Ante el panorama descrito, 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 concretó, 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 SL5844-2014, CSJ SL1846-2016 y CSJ SL3650-2019).

A la luz de lo expuesto, el cargo tiene éxito y se casará la sentencia del Tribunal, en cuanto confirmó la negativa al reconocimiento del derecho pensional consagrado en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del Banco de la República, vigente hasta el 24 de noviembre de 2003.

Para mejor proveer, se ordenará requerir al demandado para que aporte el historial laboral completo del trabajador accionante, 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 *estatus* pensional.

Sin costas en sede extraordinaria.

## **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 proferida el 25 de octubre de 2017, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso que promovió **JAIRO ULISES IPIAL YANDUN** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**, casa en cuanto confirmó totalmente la sentencia de primera instancia.

Para mejor proveer, ordena requerir por Secretaría al Banco demandado, con el fin de que dentro de los diez (10) días siguientes al requerimiento, suministre el historial laboral completo del trabajador accionante, que deberá incluir los datos relacionados con todos los conceptos salariales devengados hasta la fecha, certificar si está aún vinculado a la entidad o su fecha de retiro, así como toda la información que se encuentre en su poder acerca de la situación o *estatus* pensional.

Una vez se reciba la anterior información, se pondrá a disposición de las partes, por el término de tres (3) días, conforme al artículo 110 del CGP.

Sin costas.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

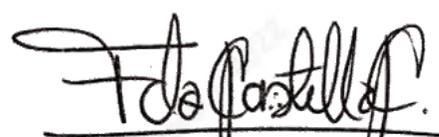


**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**  
Aclaro voto

Presidente de la Sala



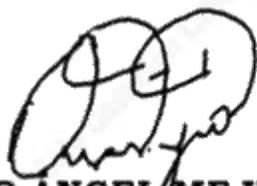
**GERARDO BOTERO ZULUAGA**



**FERNANDO CASTILLO CADENA**



**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**



**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

## **ACLARACIÓN DE VOTO**

**Demandante:** Jairo Ulises Ipial Yandun  
**Demandado:** Banco de la República  
**Radicación:** 80145  
**Magistrado Ponente:** Gerardo Botero Zuluaga

Como lo manifesté en la sesión en que debatimos el asunto, aunque estoy de acuerdo con que el demandante tiene derecho a una pensión de jubilación extralegal, considero que la Sala ha debido reconocerle la pensión prevista en el artículo 18 de la convención colectiva de trabajo (1997-1999) en vez de la consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo de 1985.

Lo anterior en la medida en que, desde mi perspectiva, el único requisito de causación de la pensión de jubilación prevista en el artículo 18 de la convención colectiva de trabajo (1997-1999) es haber laborado durante un tiempo mínimo de 20 años, de tal suerte que la edad -55 años en el caso de los hombres- es una requisito de exigibilidad de la prestación.

Los argumentos que respaldan mi posición al respecto, los dejé expuestos en el salvamento de voto a las sentencias CSJ SL660-2021 y SL2657-2021, a los que me remito a continuación para nuevamente apartarme de la tesis mayoritaria:

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.

En estos términos, aclaro mi voto.

Fecha *ut supra*.



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**  
Magistrado