



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL3160-2022

Radicación n.º 79756

Acta 29

Bogotá, D. C., dieciséis (16) de agosto de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **GLORIA PATRICIA GARCÍA BUITRAGO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el veinticinco (25) de abril de dos mil diecisiete (2017), en el proceso que le instauró al **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Se reconoce personería jurídica a la abogada Jessica Marcela Lozano Arenas como apoderada de la señora Gloria Patricia García Buitrago en los términos del poder otorgado.

I. ANTECEDENTES

Gloria Patricia García Buitrago llamó a juicio al Banco de la República para obtener el pago de la pensión

convencional prevista en el artículo 18 de la recopilación de convenciones colectivas, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo 1997-1999, a partir del 6 de enero de 2017, cuando arribó a los 50 años y por reunir 20 de servicios el 4 de abril de 2008, junto con los intereses moratorios previstos en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993.

En subsidio solicitó la pensión de jubilación pero la prevista en el reglamento interno de trabajo (f.º 2 a 29 del cuaderno 1).

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que nació el 6 de enero de 1967; inició a prestar servicios a la accionada desde el 4 de abril de 1988 y se benefició de las convenciones colectivas de trabajo; que, en la reglamentación de compilación de esos instrumentos, se previó el reconocimiento de una pensión con 20 años de labores y 50 de edad y en el reglamento interno se dispuso sobre otro derecho, pero con las mismas condiciones; que el 16 de enero de 2016, solicitó el reconocimiento de esa prestación, que fue negada argumentando que el Acto Legislativo 01 de 2005 los limitó hasta el 31 de julio de 2010.

La parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la vinculación de la petente, pero indicó, con sustento en la sentencia CC C555-2014, que las pensiones extralegales, se causaban con el cumplimiento total de la edad y tiempo de servicios.

En su defensa propuso las excepciones 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 pretendida (f.º 88 a 106 *ib.*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 26 de enero de 2017 (f.º 177 del cuaderno 1), absolvió al demandado y declaró probadas las excepciones de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver la alzada de la parte demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, con sentencia del veinticinco (25) de abril de dos mil diecisiete (2017) confirmó la del Juzgado (f.º 184 Cd y 185 *ib.*).

En lo que interesa al recurso extraordinario, consideró como fundamento de su decisión que debía definir si la aspiración de la actora respecto a la pensión convencional o la del reglamento interno del trabajo, se vieron afectados por el Acto Legislativo 01 de 2005 y, también, si la edad requerida en esos instrumentos, era de causación o de disfrute.

Frente a la vigencia de la convención colectiva, en especial, sus normas pensionales, indicó que los artículos 18 y 19 de ese acuerdo, contenían reglas diferentes a las legales,

cuya vigencia se pactó hasta 1999 e hizo parte de la recopilación de convenciones (f.º 40 a 42).

Luego citó el parágrafo 2º y 3º del Acto Legislativo 01 de 2005. Preciso que esa consagración constitucional era aplicable, igualmente, al reglamento interno de trabajo, porque se trató de un acto jurídico.

Agregó, que la norma constitucional fue clara en disponer que a partir de su vigencia no podían establecer en convenciones o actos jurídicos, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en el sistema general de pensiones, añadiendo que, en todo caso, perderían vigencia al 1º de julio de 2010 y citó las sentencias de casación con radicación 30077 y 39797 sin más datos.

Después, dijo que, pese a que la recurrente mencionó que las recomendaciones del comité sindical y de la OIT, eran vinculantes, no precisó cual pretendía aplicar, pero recordó que la Corte Constitucional, con la sentencia CC SU-555-2014, señaló que esos instrumentos, por regla general, no creaban normas, pues eran directrices, guías y lineamientos, siendo que, solo las del comité eran vinculantes, aun cuando las autoridades nacionales conservaban un margen de apreciación para determinar su compatibilidad con el ordenamiento constitucional.

Con sustento en lo anterior, coligió que la norma extralegal fue prorrogada desde su fenecimiento – 1999, conforme al acta del 2010, estipulaciones que perdieron

vigencia el 31 de julio de 2010, sucediendo lo mismo con las del reglamento interno de trabajo.

En cuanto a la edad, reprodujo el artículo 18 convencional y afirmó que de su lectura era diáfano que ese derecho se causaba cuando el trabajador reunía el tiempo de servicios y la edad, de manera concurrente, porque esa norma usó la conjunción «y», que se usa para unir, sumar, añadir un nuevo elemento.

Alegó, que ese texto hacía alusión a requisitos legales de tiempo y edad, siendo necesario que se acreditaran conjuntamente, tanto que esta Corporación señaló que esa pensión era de carácter legal (rad. 23854 de 2006 sin más datos).

Concluyó, que no le asistía razón a la apelante, porque, aun cuando reunió el tiempo de servicios en el 2008, la edad de 50 la adquirió el 6 de enero de 2017, cuando la norma no se encontraba vigente, siendo una situación que no variaba con la cláusula 19, dado que no acreditó los requisitos allí previstos.

Respecto al reglamento de trabajo, citó el artículo 78 y definió que la edad y el tiempo de servicio, debían cumplirse al unísono, situación que no se verificó antes del Acto Legislativo 01 de 2005 e indicó que ese compendio fue sustituido con el de 2003, que no contempló una prestación en la forma hecha en el de 1985 y aquel era aplicable en

virtud del principio de retrospectividad de las normas laborales.

Trascribió el artículo 53 del reglamento que señaló gobernaba el asunto y sostuvo que sus supuestos no se demostraron, ya que, conforme al certificado de folio 30, la accionante aún continuaba realizando las funciones encomendadas.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver (f.º 4 a 29 del cuaderno de la Corte).

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del juzgado y acceda a las súplicas de la demanda.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, que no fueron replicados. De ellos, se estudiarán en conjunto los dos primeros, pues, aun cuando se presentan por distinta vía se sirven de similar argumentación y persiguen el mismo fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 1º, 3º, 9º, 13, 14, 16, 18, 19 y 21 del CST, en relación con el 1º, 2º, 25, 39, 43, 53, 55 y 93 de la CP; 12, 14, 16, 18, 20, 19, 21, 353, 373, 467, 468, 469 y 476 del Estatuto Laboral; 2º, 8º, 13 y 17 de la Ley 153 de 1887; 27, 28, 1494, 1530 a 1542, 1602, 1603, 1613, 1614, 1615, 1617, 1618, 1619, 1620, 1622 y 1626 del CC, así como los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT.

En su desarrollo, dice que el Tribunal interpreta con error los principios y derechos fundamentales del derecho colectivo de trabajo, al concluir, que la pensión prevista en el artículo 18 de la recopilación de convenciones 1997-1998, era de carácter legal, con lo cual, negó la autonomía y eficacia de la negociación, ya que, es un instrumento de mediación entre trabajadores y empleadores, que goza de una especial protección constitucional, en la que se incluyen los Convenios de la OIT. De estos, cita los artículos 2º, 3º y 8º del 87.

Agrega, que la fuerza normativa que acompaña a las convenciones colectivas, se desprende del artículo 467 del CST, así como en el 55 superior y los Convenios OIT 98, 151 y 154, siendo, por lo tanto, una fuente autónoma de derecho.

Con sustento en lo anterior, sostiene que el juez de la apelación, le hizo producir a la cláusula convencional efectos diferentes a los pactados, suplantando la voluntad de las partes, y desconociendo el objeto de la negociación; que el razonamiento del sentenciador, «*mediante la paridad de*

requisitos de una pensión convencional y legal hace que sea una repetición de la ley, es equivocada», al revelar una comprensión inadecuada de una de las instituciones más emblemáticas del derecho colectivo.

Dice, que la simple coincidencia de requisitos entre una pensión convencional y una legal, no puede conducir a negar la primera, porque cada una es una fuente autónoma para regular las condiciones de empleo.

Bajo lo expuesto, afirma que el precedente citado en la providencia cuestionada fue modificado y superado por esta Corporación, en favor del principio de autonomía contractual y de eficacia de la negociación colectiva.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la decisión, por la vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida de los artículos 467, 468, 469, 470, 471, 476 y 478 del CST, en relación con el 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965; 1º, 13 y 21 del CST; 13, 25, 53, 55 y 93 de la CP; Convenios 98 y 154 de la OIT.

Enlista, los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el Art. 18 de la recopilación de normas convencionales es una norma de rango legal y no convencional.
2. No dar por demostrado estándolo que el Art. 18 de la recopilación de normas convencionales es una norma de origen convencional con alcance diferente a la Ley.

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante no tenía derecho al reconocimiento de una pensión de jubilación convencional.
4. 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 50 años de edad de manera coetánea.
5. 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.
6. No dar por demostrado, estándolo, que la Recopilación de Normas Convencionales en su Art. 18 admite más de una interpretación.
7. 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 20 años de servicio.
8. 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.
9. No dar por demostrado, estándolo, que el derecho a la pensión de jubilación convencional se concretó con el cumplimiento de 20 años de servicio.

Yerros que supedita a la errónea apreciación del artículo 18 de la recopilación de normas convencionales.

En su desarrollo, cita esa cláusula e indica que la simple coincidencia de los requisitos, con aquellos previstos en la ley, no indican negar el carácter convencional de la primera y reitera los argumentos expuestos en la inicial acusación.

Alega, que ese texto extralegal es susceptible de dos interpretaciones, siendo la primera, la referida por el Tribunal y, la segunda, que es suficiente con el tiempo de

servicio, porque la edad es un requisito para su disfrute, pues la conjunción «y» debe interpretarse con la totalidad de la cláusula, ya que, reitera, es para su goce.

Fundamentada en lo anterior, sostiene que adquirió el derecho cuando reunió el tiempo de servicio, dado que, en este asunto, debe primar el principio de favorabilidad.

VIII. CONSIDERACIONES

A la Sala le corresponde definir estas situaciones: *i)* si el Tribunal se equivocó al concluir que la pensión prevista en el artículo 18 de la convención colectiva era de carácter legal y *ii)* si la edad en esta prevista, es un requisito de exigibilidad, pero no de causación.

Para dar respuesta al primer tema, se observa que el juez de la apelación, en un primer momento indicó que la cláusula 18 del acuerdo extralegal contenía reglas diferentes a las legales, pero más adelante y con sustento en la sentencia de casación con radicación 23854, sin más datos, sostuvo que ese texto extralegal contenía requisitos legales y la equiparó a esta última.

Entonces, cierto es que en esa providencia se le otorgó dicho carácter. Empero, esta Corporación ha sido del criterio que la naturaleza legal o extralegal de un derecho, proviene del acto que lo consagra, ya que la fuente que lo origina es la que otorga su naturaleza, siendo que pueden ser de alcance

general o destinado a un grupo específico, como sucede en una negociación, acuerdo o convención colectiva.

Además, puede suceder que las condiciones previstas convencionalmente para otorgar una pensión coincidan con los establecidos por la ley, situación que no cambia su carácter extralegal, en atención a su origen.

De esa manera se ha dicho en la sentencia de casación CSJ SL, 17 abr 2012, rad 39401, donde se anotó:

En efecto, en primer término, una convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones de patronos, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. En segundo lugar, un convenio de esa naturaleza subsiste mientras no sea remplazado por otro nuevo, de manera que una prestación reconocida en una convención colectiva de trabajo, tendrá en principio, vigencia mientras no sea enervada por la voluntad misma de los contratantes. Es decir, que esa prestación contractual tiene autonomía propia, pues así la disposición legal que consagre el derecho en idénticos términos sea derogada, aquella continuará rigiendo.

Ahora, no escapa a la Sala que en casos similares al aquí estudiado, se había dejado definido que cuando una norma convencional que consagraba una pensión de jubilación, tenía los mismos requisitos de causación que los contemplados por la ley, la prestación era de naturaleza legal. Sin embargo, un nuevo examen del tema en cuestión, permitió que la tesis que se venía exponiendo fuera dejada atrás para concluir en lo que ya quedó dicho anteriormente en esta providencia.

Precisamente, en la sentencia del 15 de febrero de 2011, radicación 36318, dijo esta Sala lo siguiente:

En ese sentido, la mayoría de la Sala considera que la pensión consagrada en el convenio colectivo de trabajo, como lo admite la empresa recurrente, determina el origen extralegal, aun cuando por las normas legales vigentes sobre la pensión, para ese momento, previeran los mismos requisitos de edad y tiempo de servicios. Ello es así, porque si las partes negociadoras de un pliego de peticiones, se reúnen y acuerdan consagrar el derecho

a la pensión en un precepto convencional, con los mismos presupuestos señalados en la ley, para su disfrute, es indudable que su motivación no es otra que la de prever que, si eventualmente desaparece o se modifica la norma legal, continúe vigente el beneficio convencional, en la medida en que los contratantes no pueden ignorar la existencia y vigencia del principio del mínimo de derechos consagrados en la ley, y su superación por otras fuentes del derecho como es la convención colectiva, medio de negociación que indefectiblemente tiende siempre a mejorar los beneficios previstos en la ley para los trabajadores.

Lo expuesto, lleva al convencimiento de que el juez de la apelación cometió un error al calificar la pensión perseguida por la recurrente, como de origen legal, pues en atención al instrumento del que emana, es convencional.

Sin embargo, la providencia cuestionada permanecería incólume ya que al abordar el segundo tópico se encontraría que la edad prevista en la cláusula, es un requisito de causación, junto con el de tiempo de servicios, es decir, deben reunirse al unísono para que el derecho ingrese al patrimonio del interesado.

En efecto, esta Corporación ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse frente al alcance de ese texto, siendo viable remitirse a la sentencia de casación CSJ SL2657-2021, en la que se expresó:

Para desatar la acusación propuesta, esta Sala deberá, en principio, dilucidar si el requisito de edad que contempla la norma colectiva fuente de la prestación de jubilación que se reclama, es por sí misma un requisito de causación del derecho o, si por el contrario, lo es de mera exigibilidad para su disfrute, pues, al ser la vía de los hechos la senda escogida por el censor para discurrir su ataque, se habilita ese camino para la auscultación de la previsión contenida en el instrumento colectivo.

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

En esa línea de pensamiento, en el evento de existir un eventual *dilema interpretativo* de una norma convencional, lo lógico es que su sentido se desentrañe con apego al citado principio, elevado a rango constitucional por la Constitución Política de 1991, que parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas. Debiendo aquí decirse que la diversidad de interpretaciones a que se alude para la aplicación del citado principio debe surgir luego de un juicioso y objetivo análisis que converja inequívocamente en encontrar fundadas de manera consistente las distintas elucidaciones, es decir, que de la norma a examinar deben fulgurar las interpretaciones que lógica y deduciblemente se desprendan de su texto para generar así el imperioso *dilema interpretativo (duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho)* que permite la auscultación de cuál de ellas *-interpretaciones-* es la más favorable, no que subrepticamente se explore, primeramente, el camino más favorable a un interés en particular y estructurarse con él una interpretación, más o menos plausible, bajo el prurito de hacerla consistente para, seguidamente, derivar así un *dilema aparente* y susceptible de ser resuelto mediante la aplicación de pluricitado principio.

En ese orden de ideas, el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 (f.º 27 vto.), contentivo del derecho pretendido, consagra:

ARTÍCULO 18- Los trabajadores que se retiren a partir del trece (13) de diciembre de mil novecientos setenta y tres (1973), a disfrutar de la pensión jubilatoria con los requisitos legales de tiempo mínimo de servicio de veinte (20) años y de edad mínima de cincuenta y cinco (55) años si son varones, y de cincuenta (50) años si son mujeres, tendrán derecho a la liquidación, según la siguiente tabla:

Años de Servicio	% de Liquidación sobre Salarios
20	75
21	77
22	79
23	81
24	83

25	85
26	88
27	91
28	94
29	97
30 y más	100

Esta Sala ya tuvo la oportunidad de analizar el texto convencional transcrito, cuando dentro de otro proceso formulado contra la misma entidad aquí enjuiciada, mediante Sentencia CSJ SL660-2021, enseñó lo siguiente:

[...]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

más cercanamente a la voluntad e interés de los contratantes.

Aquí no se trata de auscultar una interpretación que restrinja el alcance de la disposición examinada sino el desarrollo franco de la obligación de interpretarla bajo los parámetros de la hermenéutica jurídica laboral, sin pretender darle un sentido subrepticio so pretexto de entrañar diversas interpretaciones a efectos de entregar a la misma un alcance distinto del que sencillamente se deduce del texto de la pluricitada disposición.

Conforme a los anteriores argumentos, *mutatis mutandis* - cambiando lo que haya que cambiar- los argumentos arriba trascritos se avienen perfectamente al presente caso y, por sí mismos, traslucen en el presente caso la no prosperidad del cargo formulado, conforme a la interpretación dada a la norma convencional. Ahora bien, es menester precisar que aún, bajo el auspicio del principio de favorabilidad señalado por el recurrente, tampoco podría accederse al reconocimiento pensional deprecado, pues al resultar palmario, en el *sub judice*, que la edad no constituye un requisito de exigibilidad sino de causación, y dada su relación simétrica con el tiempo de servicios, «*que se haya prestado a la empresa un mínimo de veinte (20) años y de edad mínima de cincuenta y cinco (55) años si son varones, y de cincuenta (50) años si son mujeres*», no es posible escindir un requisito del otro y, por tanto, ambas condiciones vienen a constituirse en elementos necesarios, en sus adecuadas proporciones y equilibrios correspondientes a fin de consolidar el derecho pensional.

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

En atención a lo anterior, las acusaciones no prosperan.

IX. CARGO TERCERO

Denuncia el fallo por la senda de los hechos, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 104, 105, 106, 107, 108 y 109 del CST, en relación con el 37 y 38 del

Decreto 2351 de 1965; 1º, 13, 21, 57, 59, 132 y 142 del CST; 13, 25 y 53 de la CP.

Le atribuye al Tribunal los siguientes errores:

1. No dar por demostrado, estándolo, que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, aprobado por Resolución No. 1533 de noviembre de 1985 del Ministerio del Trabajo hacen parte del contrato de Trabajo.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que las prerrogativas y condiciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo constituyen reconocimientos hechos por mera liberalidad, modificables o revocables en cualquier momento.
3. No dar por demostrado, estándolo, que Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, modificó el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 sólo en aquello que no desmejorara los beneficios y mejores condiciones alcanzadas.
4. No dar por demostrado, estándolo, que el Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 admite más de una interpretación.
5. No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 permite que el derecho a la pensión nazca con el cumplimiento de los 20 años de servicio.
6. No dar por demostrado, estándolo, que al demandante se le debe aplicar la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985.
7. No dar por demostrado, estándolo, que el derecho a la pensión de jubilación Reglamentaria se concretó con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

Esos yerros los supedita a la apreciación errónea de los Reglamentos de 1985 y 2003, así como la falta de valoración de la Resolución n.º 3228 de 2003.

Al sustentarlo, dice que no se apreció el acto administrativo mencionado con antelación, que precisa la vigencia y efectos del Reglamento Interno de Trabajo de 2003, porque aquel dejó sentado que este no produciría efecto en lo que fuera contrario o desmejorara los beneficios dispuestos por la ley, pacto, convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente y cita una sentencia del Consejo de Estado que identifica con la radicación 110010325000200400050-01.

Sostiene, que el artículo 109 del CST, dispone de la ineficacia del reglamento interno, cuando sus cláusulas desmejoran las condiciones del trabajador y, por lo tanto, fácil era concluir que las prerrogativas salariales y pensionales del Reglamento de 1985, hacían parte del contrato de trabajo, lo que conlleva a establecer que, de manera unilateral no se podían modificar.

Agrega, que al interpretar armónicamente los artículos 57, 59, 132 y 142 del CST, se infiere que la determinación de derechos extralegales no es un ejercicio de poder, bajo el cual, el empleador puede, a su antojo, reducirlos o eliminarlos, porque debe atenderse a la voluntad de las partes.

X. CONSIDERACIONES

La Sala, en otros escenarios, ya se ha pronunciado frente a la temática propuesta por la recurrente, concluyendo

que el reglamento, del que se pretende surtir efectos, feneció, siendo imposible acudir a sus postulados.

Es así, como en la sentencia de casación relacionada al momento de resolver los cargos primero y segundo, se indicó:

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

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

Así las cosas, al ser la vía de los hechos la senda escogida por el censor para discurrir su ataque, se habilita ese camino para la auscultación de los instrumentos reglamentarios, sin que refuljan los reparos técnicos hechos por el opositor.

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

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

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

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

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

fallos arbitrales vigentes y aplicables al trabajador, no por la anterior reglamentación derogada por esta.

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

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

[...].

Lo transcrito es suficiente para manifestarle a la censora que no tiene razón en los reparos que le realiza al juez de la apelación, ya que, este en su decisión, se percató que el Reglamento Interno de Trabajo de 1985, fue derogado por el del año 2003, razón por la cual, no cometió los errores de hecho formulados en la acusación.

De lo dicho se sigue, que el cargo no prospera.

Sin costas en el recurso extraordinario al no presentarse réplica.

XI. DECISIÓN

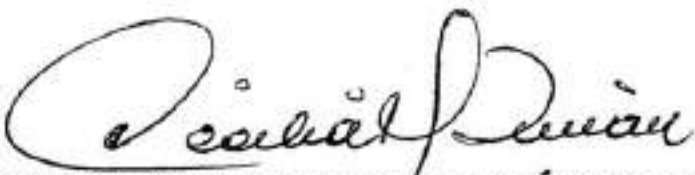
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el veinticinco (25) de abril de dos mil diecisiete (2017), dentro del proceso ordinario laboral seguido por **GLORIA PATRICIA GARCÍA BUITRAGO** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO