



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Magistrada ponente**

**SL3503-2022**

**Radicación n.º 89574**

**Acta 35**

Bogotá D.C., cuatro (4) de octubre de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **PABLO EMILIO ARANA MEDINA**, contra la sentencia proferida por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali el 20 de noviembre de 2019, en el proceso que instauró contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

## **I. ANTECEDENTES**

Pablo Emilio Arana Medina demandó al Banco de la República con el fin de que le reconociera y pagara la pensión de jubilación convencional establecida en la cláusula 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 suscrita entre la entidad y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República (Anebre), a partir del 27 de junio de 2017,

por el 100% del valor de su último salario, junto con el retroactivo pensional, los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993 o la indexación.

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

Fundamentó sus peticiones, en que nació el 27 de junio de 1962; que el 21 de noviembre de 1984 se vinculó al Banco de la República; que como miembro de Anebre, era beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas con la entidad; que en la de 1997-1999 se previó el reconocimiento de una pensión de jubilación convencional para los hombres con 55 años y 20 años de servicios y, que el 21 de noviembre de 2004 completó el tiempo requerido, esto es, con anterioridad al 31 de julio de 2010.

Advirtió que el 12 de noviembre de 2015 solicitó el reconocimiento pensional, pero mediante oficio del 2 de diciembre del mismo año, fue resuelto desfavorablemente con el argumento de que el Acto Legislativo 01 de 2005 limitó los regímenes pensionales convencionales hasta el 31 de julio de 2010 y por tal razón, los requisitos de edad y años de servicio debían reunirse antes de la fecha límite.

Al dar respuesta a la demanda, el Banco de la República se opuso a las pretensiones. Aceptó todos los hechos, a

excepción del que se causó el derecho pensional con la sola acreditación de los 20 años de servicios, pues también se debía cumplir la edad exigida antes de la pérdida de vigencia de la disposición convencional.

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

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

Mediante fallo del 27 de marzo de 2017, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali absolvió a la demandada.

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

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante y el grado jurisdiccional de consulta a su favor, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo del 20 de noviembre de 2019, confirmó la sentencia de primera instancia.

Precisó que el problema jurídico consistía en «[...] determinar si el actor tiene el derecho a que el Banco de la República le reconozca pensión de jubilación de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la CCT 1997-1999 suscrita entre la entidad y Anebre o, de manera subsidiaria, al reconocimiento de la pensión de jubilación establecida en el artículo 78 del Reglamento interno de trabajo del año

1985».

En cuanto a la prestación convencional, explicó que debía tenerse en cuenta que el Acto Legislativo 01 de 2005 estipuló la pérdida de vigencia de condiciones pensionales extralegales más favorables al 31 de julio de 2010 y que se prorrogó la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 hasta esa fecha, al no haber sido denunciada al 25 de julio de 2005, conforme lo dicho en las sentencias que identificó CSJ «*SL 31000 de 2007, reiterada en sentencias, SL 30077 de 2009*», CSJ SL4963-2016, SU-555 de 2014 y CSJ SL3962-2018.

Precisó que se encontraba probado que, i) desde el 5 de mayo de 1985 el demandante estaba afiliado al sindicato Anebre; ii) que era beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 y, iii) que el 12 de noviembre de 2015 presentó la solicitud pensional ante la entidad demandada, la que fue negada bajo el argumento de no cumplir con los requisitos establecidos en dicha disposición antes del 31 de julio de 2010.

Expuso que el acuerdo extralegal 1997-1999 determinó en el artículo 18 que aquellos trabajadores que se retiraran a partir del 13 de diciembre de 1973, con los requisitos legales de tiempo mínimo de servicios de 20 años y edad mínima de 55 años para los hombres, tendrían derecho a la prestación según la tabla de liquidación que contiene porcentajes oscilantes entre el 75% y el 100% del salario. A renglón seguido, concluyó:

Conforme lo anterior, al haber establecido la Convención colectiva 1997-1999 de manera expresa el requisito de 55 años para acceder los hombres a la pensión de jubilación, el actor debía cumplir este requisito antes del 31 de julio de 2010, fecha en que los pactos en materia pensional de dicha Convención perdieron vigencia. De acuerdo con las pruebas que obran en el expediente, el actor llegó a la edad de 55 años el 27 de junio de 2017, no cumpliendo con el requisito de la edad durante la vigencia de la mencionada disposición pensional, concluyéndose que el demandante no logró acreditar las exigencias del artículo 18 de la mencionada convención colectiva con anterioridad al 31 de julio de 2010.

En ese orden de ideas, determina esta sala que no le era dable al Banco de la República reconocer la pensión de jubilación al demandante en aplicación de la Convención colectiva, ya que, se reitera, sus efectos en materia pensional cesaron el 31 de julio de 2010, por virtud del artículo 48 de la carta política, por lo que fue acertada la decisión del *a quo* al negar las pretensiones principales de la demanda, debiéndose entonces confirmar en ese sentido la sentencia apelada.

Abordando lo relativo a las pretensiones subsidiarias, se ha de precisar que el Reglamento de Trabajo del Banco de la República, en su artículo 78 efectuó una mera relación de normas legales en las que se establecen derechos pensionales, disposiciones a las que no hay lugar a remitirse por cuanto fueron derogadas, en virtud de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 y solo serían aplicables en caso de que el actor fuera beneficiario del régimen de transición. No obstante, determina esta sala que el señor Arana Medina al 1º de abril de 1994 no contaba con 40 años de edad y tampoco tenía más de 15 años de servicio, por lo que no hay lugar a estudiar la causación de la prestación, bajo el amparo de dicha normativa, debiéndose confirmar igualmente la negativa de la pensión de jubilación reglamentaria adoptada en la sentencia de primera instancia.

En síntesis, se determina que el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, no se encuentra llamado a prosperar. En consecuencia, habrá de confirmarse la decisión adoptada en primera instancia.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por Pablo Arana Medina, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver de

acuerdo con el alcance del recurso extraordinario y según los términos en que fue presentado.

## **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

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

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

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia recurrida de infringir la ley sustancial *«[...] por la vía indirecta, en el concepto 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»*.

Indica los siguientes errores de hecho:

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

Dar por demostrado, sin estarlo, que el Art. 18 de la recopilación de normas convencionales exige para el derecho a la pensión de jubilación 20 años de servicio y 55 años de edad de manera coetánea.

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.

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

No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del Art. 18 de la Recopilación de Normas Convencionales permite que el derecho a la pensión convencional nazca con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

No dar por demostrado, estándolo, que al demandante se le debe aplicar la interpretación más favorable del Art. 18 de la Recopilación de Normas Convencionales.

No dar por demostrado, estándolo, que el derecho a la pensión de jubilación convencional se concretó con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

Reprocha la apreciación errónea de la Convención Colectiva de Trabajo 1997 -1999, pues, a diferencia de como lo estimó el Tribunal, dicha disposición es susceptible de dos interpretaciones: «[...] i) que se requiere la edad y el tiempo de servicio para tener derecho a la pensión de jubilación, o ii) que basta con el cumplimiento del tiempo de servicio para que nazca el derecho a la pensión de jubilación, siendo la edad y el retiro requisitos de exigibilidad y no de cumplimiento».

Sostiene que la edad es un simple requisito de exigibilidad y disfrute del derecho pensional, dado que la norma no estableció de manera expresa el cumplimiento de ambos requisitos de forma simultánea o que la edad no pudiera acreditarse después del retiro. Lo explica del siguiente modo:

Y es que se justifica que no se exija la edad como requisito de causación del derecho a la pensión de jubilación, en razón a que la convención colectiva de trabajo 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, tal como se desprende de la escala establecida en el artículo 18 de dicho acto, en el que los años de servicios determinan el porcentaje de liquidación sobre salario.

[...]

Lo anterior, se reitera en los artículos 19 y 20 de la convención colectiva, en la que 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 a un 90% del salario como pensión, en el treinta. Además, salta a la vista que el sistema pensional bajo revisión privilegia por encima de la edad el tiempo de servicio, de tal suerte que no queda duda que la génesis del derecho a pensión convencional radica única y exclusivamente en el cumplimiento del tiempo de servicio, siendo la edad una mera exigencia para el disfrute o pago.

Las pensiones voluntarias como la consagrada convencionalmente no está sometida actuarialmente al cumplimiento de una edad para pensionarse ni de una edad probable de expectativa de vida, como si lo están o pueden estarlo las pensiones legales, razón por la cual este requisito no es trascendente para adquirir el derecho y mucho menos para financiarla, por ende, no es necesaria cumplirla para que se cause el derecho, si no para establecer la época en que se presenta la exigibilidad de la prestación. Se puede sintetizar lo anterior diciendo que lo trascendente en el caso de la pensión convencional solicitada son los años de servicios prestados por el trabajador; los salarios son los determinados en el último año de servicio y la edad, simplemente cumple la función de establecer a partir de cuándo se paga la pensión, lo mismo que el retiro. En este orden de ideas, la pensión no se otorga en función al cumplimiento de una edad determinada, sino por el acatamiento de un periodo mínimo de labores, que para este caso es de 20 años.

Para ahondar en razones, a diferencia de cómo lo analizó el juez colegiado debe precisarse también que, la conjunción “Y”, que para el Tribunal condiciona la pensión a la edad y el tiempo de servicio, corresponde interpretarse a la luz de la totalidad de la cláusula que habla del “disfrute” de la pensión, es decir que se requiere para ésta el retiro, la edad y el tiempo de servicio, sin que se precise que al momento del retiro se deben reunir las dos condiciones restantes de manera inequívoca. Por ende, la conclusión del Tribunal en el sentido de que la conjunción “Y” implica simultaneidad es plausible, pero no unívoca.



Hace referencia a las sentencias CSJ SL5603-2016, CSJ SL 22 de enero de 2013, radicado 47236, CSJ SL 24 de octubre de 1990, radicación 3930, CSJ SL 28 de abril de 1998, radicado 10548, CSJ SL 14 de agosto de 2002, radicado 17265, CSJ SL 4 de diciembre de 2012, radicado 39569, CSJ SL899-2013, CSJ SL8232-2014, CSJ SL2733-2015, CSJ SL1158-2016, «*CE en sentencia del 13 de marzo de 2003, C.P. Dra. Ana Margarita Olaya Forero*», CSJ SL289-2018, CSJ SL 31 de enero de 2012, radicado 40874, CSJ SL 29 de marzo de 2017, radicado 48786, CC SU-1185 de 2001, CC SU-241 de 2015, CC SU-118 de 2018, CC SU-267 de 2019, CC SU-445 de 2019, CC SU-555 de 2014 y CSJ SL3343-2020.

Aduce que el 21 de noviembre de 2004 cumplió los 20 años de servicios, es decir, antes de la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, por lo tanto, sí adquirió el derecho a la pensión de jubilación convencional, debido a que le bastaba el cumplimiento de la edad y retiro para hacer efectivo su pago.

Sostiene que en su caso particular no se requería la aplicación de la norma convencional después del 31 de julio de 2010, como equivocadamente lo infirió el Tribunal, sino que debía establecerse que el derecho se concretó a partir del cumplimiento del tiempo de servicios.

Manifiesta que al tratarse de una discusión normativa resulta posible aplicar el principio de favorabilidad señalado en los artículos 53 de la Constitución Política y 21 del Código

Sustantivo del Trabajo, en la medida en que constituye un imperativo en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.

## VII. RÉPLICA

El Banco de la República sostiene que el Tribunal no erró al negar la pretensión del recurrente relacionada con la pensión de jubilación contenida en el artículo 18 del acuerdo colectivo, pues como adecuadamente lo concluyó, no cumplió simultáneamente con el tiempo de servicios y edad antes del 31 de julio del 2010, en los términos desarrollados por esta Corporación en las sentencias CSJ SL1409-2015, CSJ SL8185-2016, CSJ SL9346-2016, CSJ SL6993-2016 y CSJ SL660-2021.

## VIII. CONSIDERACIONES

Aunque el ataque a la sentencia recurrida se efectuó por la vía indirecta, es pertinente precisar que no se discuten los siguientes hechos: **i)** que el 21 de noviembre de 1984, el señor Arana Medina ingresó a trabajar al Banco de la República; **ii)** que para la fecha en la que radicó la demanda inicial se encontraba vinculado a la entidad en el cargo de cajero; **iii)** está afiliado a Anebre; **iv)** es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 y, **v)** que nació el 27 de junio de 1962, por lo que cumplió los 55 años el mismo día y mes de 2017.

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

La discusión planteada ha sido abordada en numerosas oportunidades por esta Corporación, de forma tal que para resolver el asunto propuesto resulta necesario reiterar el criterio desarrollado sobre la normativa extralegal que establece:

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

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

Así mismo, los dos requerimientos deben acreditarse antes del 31 de julio de 2010, fecha para la cual se estipuló

en el párrafo transitorio 3º del Acto Legislativo 01 de 2005 la pérdida de vigencia de las reglas de carácter pensional contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, entre ellas, la que aquí se discute.

Así se precisó en la sentencia CSJ SL660-2021, que fijó como único entendimiento de esa disposición que, *«[...] la necesidad de confluir tanto el tiempo de servicios y edad para que el trabajador sea acreedor a la pensión convencional, pues, al hacer la norma referencia a contarse con el acatamiento de los «requisitos legales» es obvio que se trata de la reunión de la edad con el tiempo de servicios»*.

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

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

[...]

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

Adicionalmente, la edad y el tiempo de servicios, para el caso de la pensión plena de jubilación convencional, ambos requisitos de causación, como antes se explicó, deben ser satisfechos antes del 31 de julio de 2010, pues de ahí en adelante perdió vigor el acuerdo convencional. Así lo precisó la Corte en la sentencia CSJ

SL3962-2018 reiterada en la decisión CSJ SL4667-2020, cuando al interpretar el alcance de la misma cláusula convencional, asentó lo siguiente:

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

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

Así las cosas, conforme al anterior criterio jurisprudencial, como el convenio colectivo, pilar fundamental de la pretensión del actor suscrito en el año de 1997, para regular las relaciones laborales entre el 23 de noviembre de 1997 y el 22 de noviembre de 1999, es por lo que las condiciones contenidas en el artículo 18 de dicho acuerdo solo podía tener vigor hasta el 31 de julio de 2010, por así establecerlo el citado párrafo 3, del art. 1 del Acto Legislativo 01 de 2005, lo cual ocurrió porque la convención se prorrogó automáticamente.

Lo anterior lleva a la Sala a concluir que el Tribunal no incurrió en los yerros señalados por la censura, pues se insiste, la edad y el tiempo de servicios son requisitos de causación, y ambos, deben ser satisfechos antes del 31 de julio de 2010, fecha límite fijada por el Acto Legislativo 01 de 2005; por lo que no incurrió el sentenciador de segundo grado, en aplicación indebida de las normas relacionadas en la proposición jurídica.

En razón a lo expuesto, el Tribunal no erró al aplicar la

norma convencional estudiada, puesto que no hubo convergencia en el cumplimiento de ambos requisitos por parte del recurrente, dado que arribó a los 55 años el 27 de junio de 2017, es decir, con posterioridad a la fecha límite establecida en el Acto Legislativo 01 de 2005.

Finalmente, ante la exigencia de aplicar el principio de favorabilidad, es pertinente señalar que dicho postulado no persigue la escogencia de cualquier disposición que beneficie a un trabajador para aplicarla a un caso, sino que tiene un contenido y alcance específico para la resolución de la duda en la aplicación de las normas, cuando sea posible acudir a dos o más disposiciones en un mismo evento.

En tal sentido, se requiere el conflicto efectivo entre dos preceptivas vigentes, para que el fallador haga uso de una de ellas en beneficio de un trabajador, lo que no ocurre en el presente caso, pues solo hay una norma aplicable.

Por tal motivo, el cargo no prospera.

## **IX. CARGO SEGUNDO**

Acusa la sentencia impugnada de infringir por «[...] la vía indirecta, en el concepto 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».

Señala los siguientes errores de hecho:

Dar por demostrado, sin estarlo, que el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 contiene una mera relación de normas legales en las que se establecen derechos pensionales.

Dar por demostrado, sin estarlo, que el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 en su artículo 78 fue derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.

Dar por demostrado, sin estarlo, que la aplicabilidad del Artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 hubiese sido posible de ser mi mandante beneficiario del régimen de transición.

No dar por demostrado, estándolo, que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, aprobado por Resolución No. 1533 de noviembre de 1985 del Ministerio del Trabajo hacen parte del contrato de Trabajo.

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

No dar por demostrado, estándolo, que 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.

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

No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 permite que el derecho a la pensión nazca con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

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

No dar por demostrado, estándolo, que al demandante se le debe aplicar la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985.

No dar por demostrado, estándolo, que el derecho a la pensión de jubilación Reglamentaria se concretó con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

Reprocha la apreciación errónea del Reglamento Interno de Trabajo de 1985 y la falta de valoración de la Resolución n.º 3228 del 24 de noviembre de 2003 expedida por el Ministerio de la Protección Social, aprobatoria del Reglamento Interno de Trabajo del año 2003, así:

[...] deviene errada la conclusión a la que arribó el *ad quem* en cuanto estableció que el artículo 78 del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, había sido derogado por el artículo 298 de la Ley 100 de 1993, pues se reitera que aquella disposición corresponde a una fuente normativa creada a iniciativa del empleador que hace parte de la reglamentación interna dispuesta en el año 1985 por el BANCO DE LA REPÚBLICA, a través de la cual aquel, por mera liberalidad, estableció un beneficio pensional a favor de los trabajadores que cumplieran 20 años de servicio en la empresa; norma que se reitera no tiene el rango de ley, que no consagra en su redacción una remisión o relación a una disposición con tal rango, por lo que mal podría entenderse derogada por el comentado artículo 289 el cual derogó en forma expresa todas las disposiciones que le sean contrarias, “...en especial el artículos 2o. de la Ley 4a. de 1966, el artículo 5o. de la Ley 33 de 1985, el parágrafo del artículo 7º de la Ley 71 de 1988, los artículos 260, 268, 269, 270, 271 y 272 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que los modifiquen o adicionen...”, derogatoria que no involucra las normas pertenecientes al reglamento interno de trabajo de una empresa, el que por disposición legal puede fijar el empleador, se reitera, para regular las relaciones de trabajo, siendo preciso acotar que para la fecha de expedición de la Ley 100 de 1993 no existía normativa alguna que limitara o impidiera la estipulación de mejores condiciones pensionales en pactos, acuerdos, reglamentos o convenciones; de manera que el artículo 78 del RIT tampoco constituía una disposición contraria a la misma, por lo que tampoco sería viable en tal sentido colegir su derogatoria. Conforme a lo anterior, queda demostrado que el Tribunal Superior de Cali incurrió en la indebida valoración del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE 1985.

De otra parte, se advierte la falta de valoración por parte de la SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, respecto de la Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, aprobatoria del Reglamento Interno de Trabajo del Año 2003 aportado como prueba al plenario; la cual, de haber sido apreciada y debidamente analizada, le hubiese permitido establecer que el artículo 78 del REGLAMENTO INTERNO DE



TRABAJO quedó incólume con la expedición del RIT del año 2003 toda vez que mediante dicho acto administrativo emanado del MINISTERIO DEL TRABAJO se estipuló claramente que las disposiciones contenidas en el reglamento que se aprobaba del año 2003 no producirán ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente. En efecto, en cuanto a la vigencia del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, de cara a las modificaciones introducidas por el Reglamento del año 2003, aprobado por Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, se debe atender al tenor literal de dicha resolución: [...]

Consecuente con lo anterior, del contenido de esta resolución debidamente aportada al plenario, se advierte que expresamente se dejó sentado que el reglamento del año 2003 no producirán ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente, y por lo tanto hubiera notado que su afirmación de la variación de los conceptos otorgados por mera liberalidad va en contra de la realidad fáctica del proceso.

Expone que el reglamento de 1985 dispone claramente el reconocimiento de una pensión de jubilación con solo el cumplimiento de la edad, como se desprende cuando indica que *«[...] el trabajador que “llegue” o “haya llegado” a la edad tendrá derecho a partir a la pensión “Después” del cumplimiento de los 20 años de servicios»*.

Señala que, de conformidad con el artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los beneficios pensionales y salariales contenidos en el reglamento de trabajo hacen parte del contrato laboral, salvo estipulación en contrario, por ende, su modificación no se puede hacer de manera unilateral y sin el consentimiento del trabajador, como se pretendió realizar en el instrumento del año 2003, siendo que *«[...] 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».*

## **X. RÉPLICA**

El Banco de la República referencia la sentencia CSJ SL660-2021 y sostiene que, al igual que las disposiciones convencionales, lo consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo de 1985 dejó de tener efectos a partir del 31 de julio de 2010 por mandato del Acto Legislativo 01 de 2005.

## **XI. CONSIDERACIONES**

En relación con la pretensión subsidiaria, el Tribunal consideró que tampoco resultaba viable el reconocimiento de la pensión de jubilación consagrada en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, debido a que ese instrumento, cuya naturaleza era compilatoria de normas legales, fue derogado con la expedición de la Ley 100 de 1993. Por tanto, su aplicabilidad estaba supeditada a que el demandante fuera beneficiario del régimen de transición dispuesto en el artículo 36 *ibidem*.

Por su parte, para el trabajador, el fallador erró en el entendimiento que le asignó a la disposición reglamentaria, en la medida que no es cierto que tenga rango de ley, pues fue un documento creado por el empleador en el ejercicio de su mera liberalidad, con el fin de establecer beneficios pensionales en favor de los trabajadores que cumplieran 20 años de servicios. En tal sentido, no sufrió el tratamiento del

artículo 289 *ibidem* que derogó de forma expresa todas las disposiciones que le fueran contrarias.

Así las cosas, el problema jurídico que se le plantea a la Corte para su estudio consiste en determinar si el Tribunal se equivocó al establecer que no era viable el reconocimiento pensional a favor del recurrente con base en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, por cuanto fue derogado con la expedición de la Ley 100 de 1993.

Con el fin de resolver el asunto, conviene precisar que la naturaleza y contenido de dicho documento tiene como contexto la relación laboral entre el empleador y los trabajadores con el fin de regir el ejercicio del vínculo contractual. Haciendo referencia al mismo instrumento aquí acusado, esta Corporación estudió su sentido y alcance en sentencia CSJ SL660-2021 de la siguiente forma:

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».

Adicionalmente, el reglamento referido que regía en la entidad desde 1985 fue sustituido por el proferido en 2003 y aprobado, en su momento, por el Ministerio de la Protección Social mediante la Resolución n.º 3228 del 24 de noviembre del mismo año. En relación con su vigencia, dispuso en el artículo 68 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»* (resalta la Sala).

Por consiguiente, es cierto que el juzgador se equivocó al considerar que la disposición reglamentaria configuraba, en el sentido estricto de la palabra, una normatividad de tipo legal que fue derogada por la Ley 100 de 1993 y, en consecuencia, exigirle al recurrente la calidad de beneficiario del régimen de transición para efectos del estudio pensional.

Sin embargo, ese yerro no conduce a que la Sala case la decisión recurrida, toda vez que, como ya se expuso, el Reglamento de 1985 fue derogado de forma íntegra por el proferido y aprobado en la Resolución n.º 3228 del 24 de noviembre de 2003. Entre tanto, el recurrente tampoco consolidó el derecho pensional, pues no hay discusión en que acreditó los 20 años de servicios a favor del banco en

noviembre de 2004, es decir, después de la entrada en rigor del instrumento reglamentario de 2003.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL660-2021 esta Corporación precisó el entendimiento reglamentario de 1985, al dirimir un conflicto de iguales contornos, así:

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 yerro 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 (resalta la Sala).**

Por último, la argumentación vertida en la sentencia confutada respecto de la interpretación del nuevo instrumento reglamentario y su consecuente afectación por la aplicación del Acto Legislativo 01 de 2005, que constituyen pilar fundamental de la decisión, a pesar de que en verdad devino incongruente respecto de la pretensión formulada por el actor, la misma permanece incólume en razón de que aunado a no encontrarse fundados los yerros fácticos atribuidos por la censura al fallo confutado, esa argumentación, pese a no derivar beneficio alguno al demandante, debe entenderse se realizó ahondando en garantías de cara a un análisis tuitivo en favor del trabajador demandante. Por lo tanto, la Sala se encuentra relevada de referirse a sus interpretaciones y efectos.

En este punto, resulta oportuno explicar que la reciente decisión contenida en la providencia CSJ SL2962-2022 dista de la situación fáctica del presente asunto, por cuanto, en aquel caso, el trabajador acreditó los 20 años de servicios a favor del Banco de la República antes de que el Reglamento Interno de Trabajo de 1985 perdiera vigencia, es decir, previo a la expedición de la Resolución n.º 3228 de 24 de noviembre de 2003. Lo anterior, bajo el entendido de que la disposición reglamentaria, a diferencia de la Convención Colectiva de Trabajo también allí estudiada, no estipuló la edad como

requisito de causación, sino de exigibilidad. Así lo precisó esta Corporación:

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

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

[...]

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 (resalta la Sala).**

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

Corporación.

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

Por todo lo expuesto, concluye la Sala que no le asiste razón al recurrente en lo que concierne a la aplicabilidad del Reglamento Interno de Trabajo de 1985 en este asunto, pues fue derogado por el instrumento proferido en el año 2003, época para la cual aún no había cumplido con el tiempo de servicios requerido para causar la pensión de jubilación solicitada de forma subsidiaria. En consecuencia, no hay lugar a casar la sentencia.

Sin costas, debido a que en el estudio del recurso se comprobó que hubo error en la decisión del Tribunal, tal y como se explicó.

## **XII. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el veinte (20) de noviembre de dos mil diecinueve (2019) por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del



proceso ordinario laboral seguido por **PABLO EMILIO ARANA MEDINA** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Sin costas conforme a lo explicado en la parte motiva.

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

*¡Fralma luv.*  
**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

*OMAR R.O.*  
**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

*Giovanni*  
**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**