



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 1

**DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA**

**Magistrada ponente**

**SL409-2022**

**Radicación n.º 87483**

**Acta 05**

Bogotá, D. C., quince (15) de febrero de dos mil veintidós (2022).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **VÍCTOR MANUEL RUEDA MELO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el 20 de mayo de 2019, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

## **I. ANTECEDENTES**

Víctor Manuel Rueda Melo llamó a juicio al Banco de la República, con el fin de que le reconozca y pague la pensión extralegal según el artículo 18 de la convención colectiva de 1997-1999, a partir del 28 de febrero de 2015 y efectiva a partir del retiro de esa entidad, junto con el pago de las mesadas retroactivas.

De manera subsidiaria pidió que se declare que adquirió el derecho a la pensión restringida de jubilación establecida en el reglamento interno de trabajo del año 1985, por haber cumplido más de 20 años de servicio con el Banco accionado, a partir del 28 de febrero de 2015, data en la que tendría 55 años de edad, junto con las mesadas retroactivas.

Para fundamentar sus peticiones informó que nació el 28 de febrero de 1960 y cumplió 55 años de edad el mismo día y mes del año 2015; se vinculó con el Banco de la República el 28 de agosto de 1989; ha sido beneficiario de las convenciones colectivas suscritas con dicha entidad.

Manifestó que de acuerdo a la recopilación de las convenciones colectivas 1997-1999 se dispuso el reconocimiento de una pensión de jubilación para los servidores hombres con 20 años de servicios y 55 años de edad y que, además el reglamento interno de trabajo del año 1985 consagró una pensión especial por el cumplimiento de 20 años de servicio a partir del «*retiro*» de la entidad bancaria.

El Banco de la República se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la fecha de nacimiento, la de inicio de la relación laboral, la afiliación a la organización sindical y la negativa al reconocimiento prestacional. Respecto de los demás dijo no ser ciertos.

En su defensa sostuvo que la pensión convencional deprecada por el actor se adquiere con el cumplimiento de los requisitos de edad y tiempo de servicios, esto es, 55 años

de edad y 20 de labores, sin embargo, en este caso, el demandante cumplió los 55 años de edad en el año 2015, esto es con posterioridad a la fecha límite establecida por el Acto Legislativo 01 de 2005.

Formuló las excepciones de falta de título y causa, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, legalidad de la actuación del banco, buena fe, inexistencia de la obligación pretendida y la genérica.

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

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, el 14 de marzo de 2017, condenó al Banco de la República al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación convencional a favor del demandante; lo absolvió de las demás súplicas incoadas en su contra y, se abstuvo de condenar en costas.

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

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al desatar el recurso de apelación presentado por la parte accionada, mediante fallo del 20 de mayo de 2019, revocó la sentencia de primera instancia y no condenó en costas.

El *ad quem* estableció como problema jurídico determinar si el artículo 18 de la convención colectiva de

trabajo suscrita entre la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República -Anebre- y la entidad demandada, que regula lo relacionado con el reconocimiento de la pensión de jubilación, se encuentra vigente a la luz del Acto Legislativo 01 de 2005, y, de estarlo, verificar si el actor cumplió los requisitos para ser acreedor de la pensión y si la edad constituye un requisito de exigibilidad o de disfrute.

Indicó que los siguientes supuestos estaban fuera de debate: *i)* que la relación laboral entre el actor y el Banco de la República inició desde el 28 de agosto de 1989 y, *ii)* que desempeñó el cargo de analista de desarrollo de colecciones en el departamento -Red de Bibliotecas-.

Frente a la vigencia de la convención colectiva de trabajo comenzó por señalar los requisitos señalados en su artículo 18 para adquirir la pensión, así: *i)* cumplir 20 años de servicios y, *ii)* tener una edad mínima de 55 años de edad en el caso de hombres y 50 años las mujeres. Agregó que la liquidación de la pensión se hace conforme a la tabla de porcentajes establecida en el acuerdo convencional. Aludió a la disposición 19 del acuerdo, donde se dispuso que, el trabajador que cumpliera 30 años o más de servicios continuos o discontinuos tendría derecho a una pensión equivalente al 100% de su salario, sin consideración de la edad.

Enseguida, se refirió al Acto Legislativo 01 de 2005, y resaltó que las convenciones, laudos o acuerdos válidamente celebrados, en materia pensional, mantendrían su vigencia

por el término inicialmente estipulado y perderían su vigor el 31 de julio de 2010.

De acuerdo con lo anterior, indicó que, al tratarse de pensiones previstas en convenciones, estas perdieron su vigencia el 31 de julio de 2010, salvo para aquellas personas que tuvieran un derecho adquirido, esto es, que ya hubieran cumplido los requisitos dispuestos en las disposiciones extralegales, tal como lo ha dispuesto la Sala de Casación Laboral.

Respecto al segundo punto: esto es, si el demandante cumplió con los presupuestos de la convención, encontró que de acuerdo con la certificación expedida por el Banco demandado para el año 2016 Víctor Manuel Rueda Melo, contaba con 26 años de servicios a favor de la entidad, sin embargo, no cumplía con el segundo requisito convencional relativo a la edad, pues ésta solo fue acreditada hasta el 28 de febrero de 2015, es decir, después del 31 de julio de 2010, fecha límite de vigencia de la convención según el AL 01 de 2005. Por lo que, al no tener un derecho adquirido, no podía obtener la pensión reclamada.

Con base en lo anterior, sobre el tercer aspecto, referido a, si la edad constituye un requisito de causación o de disfrute, concluyó que de la lectura detenida del artículo 18 invocado se podía colegir que con claridad que para obtener la pensión se requerían ambos presupuestos: edad y tiempo de servicios, siendo, por ende, una exigencia para causar el derecho.

Para finalizar, manifestó que, si bien el juez de primer grado se había referido a los convenios y recomendaciones de la OIT, lo cierto era que, como lo ha señalado la Corte Constitucional, dichos convenios y tratados constituyen parámetros de control constitucional de las normas legales. Y, de acuerdo con el artículo 58 superior, los derechos adquiridos son intangibles y no pueden ser desconocidos por leyes posteriores, por cuanto se tratan de situaciones jurídicas consolidadas. Sin embargo, en este caso, no podía considerarse un derecho adquirido, sino una mera expectativa.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

El recurso fue interpuesto por la parte actora, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, por lo que se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

El recurrente pretende que la Sala case la sentencia impugnada, para que, en su lugar, una vez constituida en sede de instancia, confirme la decisión adoptada por el juez de primer grado.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que son replicados por la parte demandada y se resolverán en el orden propuesto.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia, por violación indirecta de la ley sustancial, por aplicación indebida de los artículos 1, 13, 21, 467, 468, 469, 470, 471, 476 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965; 13, 25, 53, 55 y 93 de la Constitución Política y los convenios 98 y 154 de la OIT.

Señala que en la decisión impugnada se cometieron los siguientes errores de hecho:

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

Argumenta que tales errores son producto de la equivocada valoración de la recopilación de las convenciones colectivas de 1997-1999, suscrita entre el Banco de la República y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República -Anebre-.

Sostiene que el Tribunal erró en la apreciación del artículo 18 de la recopilación de normas convencionales, pues entendió que, por haber cumplido la edad después del 31 de julio de 2010, exactamente, el 28 de agosto de 2015, no le asistía el derecho a pensión extralegal reclamada, toda vez que, según el criterio del juzgador de alzada, para dicha data -2015- ya no regía la convención colectiva de trabajo.

Reproduce la cláusula 18 y asegura que dicha disposición es susceptible de dos interpretaciones, a saber: *i)* que se requiere la edad y el tiempo de servicio para tener derecho a la pensión de jubilación, o *ii)* que basta tan solo el cumplimiento del tiempo de servicio para que nazca el derecho.

Afirma que la edad no puede ser entendida como un requisito de causación, toda vez que, la convención colectiva trae un sistema que no contempla la esperanza de vida ni las tasas de interés del mercado y se basa únicamente en el número de años laborados, tal como se estableció en el mencionado artículo 18 y, es reafirmado en las disposiciones 19 y 20 de la convención colectiva de trabajo. Insiste en que el derecho pensional estudiado privilegia el tiempo de servicio



y la edad es una exigencia para el disfrute o pago de la pensión. Así, el derecho pretendido solo exige del cumplimiento de un periodo mínimo de labores, que para este caso corresponde a 20 años.

Además, dice, que la conjunción «y», que para el colegiado implica concurrencia de los requisitos, también puede ser interpretada a la luz de la totalidad de la cláusula, donde no se determina que al momento del retiro se deben reunir las dos condiciones de manera inequívoca, por lo que, la conclusión del Tribunal, si bien es plausible, no es única.

Señala que el único presupuesto lógico que debe acreditarse antes del retiro es el tiempo de servicios, ya que la edad se puede completar aún después de terminar el vínculo. Agrega que la disposición convencional habla del disfrute, *«lo que se ha entendido como al pago efectivo de la pensión no al nacimiento de derecho per se»*.

Manifiesta que el reconocimiento de la prestación pensional ya sea convencional o, algunas legales, se puede hacer sin el cumplimiento de la edad, tal como lo ha adoctrinado la Sala de Casación Laboral. Cita las sentencias CSJ SL, 24 de oct. de 1990, rad. 3930, CSJ SL, 28 de abr. de 1998, rad. 10548, CSJ SL, 23 de jun. de 1999, rad. 17265, CSJ SL899-2013, CSJ SL8232-2014, entre otras, y asegura que la Corte ha indicado en ellas que la edad y el retiro son elementos de exigibilidad. Refiere la decisión CSJ SL2733-2015.

Menciona la sentencia CSJ SL1150-2016 e indica que en dicha providencia esta Corte reconoció el tiempo de servicio como causa eficiente para otorgar una prestación convencional. Manifiesta que en la decisión CSJ SL289-2018 el máximo órgano de la jurisdicción laboral precisó que de la interpretación de las normas convencionales se puede inferir que la pensión nace con el cumplimiento del tiempo de servicio y que la edad es solo una exigencia, incluso si la misma se reunió después del 31 de julio de 2010.

Arguye que bajo los parámetros establecidos por la Sala de Casación Laboral, es posible entender que, como el actor cumplió con el tiempo de servicios, esto es, los 20 años, el 28 de agosto de 2009, es decir, antes de la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, adquirió el derecho a la pensión de jubilación convencional, bastándole solo llegar a la edad y el retiro de la entidad para hacer efectivo el pago.

Anota que con lo dicho se puede observar que la cláusula 18 admite dos interpretaciones posibles sin que se entienda, como erradamente lo indicó el Tribunal, que la norma convencional se aplicaría después del 31 de julio de 2010.

Señala que la interpretación de la convención puede hacerse con aplicación del principio de favorabilidad, al ser ley para las partes (empleador-trabajador) y no como una prueba. Refiere la sentencia CSJ SL4934-2017 donde la Sala de Casación Laboral estableció la posibilidad de que las convenciones colectivas fueran interpretados bajo la

hermenéutica jurídica propia de las leyes, así como lo ha dicho la Corte Constitucional en la decisión CC SU-1185-2015, donde se indicó que *«una cosa es que la convención colectiva se aporte como prueba y otra cosa es negarle el valor normativo que tiene»* y concluyó que en esta última decisión se determinó que, si bien la convención colectiva es aportada al proceso como una prueba, es una norma jurídica la cual debe interpretarse a la luz de los principios y reglas constitucionales, entre ellos, el principio de favorabilidad.

Agrega que ante las múltiples interpretaciones que se le puede dar a la cláusula convencional objeto de análisis, debe prevalecer la más favorable al trabajador, y esto es, considerar que la edad cumple solo una función de exigibilidad de la obligación pensional y, la fuente del derecho radica únicamente en el cumplimiento del servicio.

Anota que, de acuerdo con las pruebas aportadas, consistentes en el certificado de tiempo de servicio y la copia de la cédula de ciudadanía, se puede constatar que el accionante contaba con el tiempo de servicio antes del 31 de julio de 2010.

Por último, aduce que en la sentencia CC SU-555-2014 se establecieron varias subreglas jurisprudenciales, entre ellas, que, las convenciones que se renovaran de seis meses en seis meses solo dan derecho a pensionarse antes del 31 de julio de 2010, salvo que la convención establezca una escala de años de edad y servicios.

## **VII. RÉPLICA**

La parte demandada se opone al cargo, para lo cual sostiene que el recurrente no denunció el parágrafo tercero del Acto Legislativo 01 de 2005, disposición que sirvió de fundamento al Tribunal. Señala que el juez colegiado determinó que el actor no cumplió con el requisito de edad para el 31 de julio de 2010, fecha en que, según la reforma constitucional, desaparecieron los regímenes pensionales distintos a los previstos legalmente.

Anota que de existir dos posibilidades de interpretación sobre la norma convencional, ello no significa que se presente una violación de la ley sustancial y derivar en un yerro por parte del colegiado.

## **VIII. CONSIDERACIONES**

El Tribunal fundamentó su decisión en que, de acuerdo con el Acto Legislativo 01 de 2005, los derechos pensionales de naturaleza extralegal que no se hubieran consolidado para el 31 de julio del 2010, se tornaron en expectativas fallidas. Además, al referirse a la pensión regulada por el artículo 18 de la convención, precisó que ésta solo se causaba cuando se cumplían dos condiciones, esto es, la edad y el tiempo de servicios; presupuestos que el actor no completó antes de la fecha máxima prevista por el Acto Legislativo, pues la edad la adquirió solo hasta el año 2015.

La censura radica su inconformidad, en lo fundamental, en que, la estipulación convencional admite dos posibles lecturas y, una de ellas es que la edad no es un requisito de causación del derecho pensional sino de exigibilidad o disfrute, y asegura que, en razón de estas dos posibles interpretaciones, es necesario que el operador judicial aplique el principio de favorabilidad, que se traduce a todas luces en que le asiste el derecho al reconocimiento de la pensión, toda vez que, el cumplimiento de la edad se debe entender únicamente como un requisito de disfrute.

De acuerdo con lo dicho hasta aquí, le corresponde a la Sala definir si el colegiado se equivocó en la valoración que hizo del artículo 18 de la convención colectiva de 1997-1999 al entender la edad como un requisito de causación y no de exigibilidad.

De manera preliminar, es necesario recordar que esta Corte en sentencia CSJ SL3635-2020 señaló el alcance del Acto Legislativo 01 de 2005 y su parágrafo transitorio 3, en los siguientes términos:

[...] la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, rectifica parcialmente su criterio sentado en las sentencias precitadas y, en su lugar, precisa que, en materia pensional consagrada en convenciones colectivas de trabajo, laudos o pactos, a la luz del Acto Legislativo 01 de 2005 las pautas que regulan el asunto, son las siguientes:

- a) En los eventos en que las reglas pensionales de carácter convencional suscritas antes de la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005 y al 29 de julio del mismo año se encontraban en curso, mantendrá su eficacia por el término inicialmente pactado, aún con posterioridad al 31 de julio de 2010, hasta cuando se llegue al plazo acordado.

- b) Si al 29 de julio de 2005, fecha de entrada en vigencia del acto legislativo en mención, respecto del convenio colectivo estaba operando la prórroga automática consagrada en el artículo 478 del Código Sustantivo de Trabajo y las partes no presentaron la denuncia en los términos del artículo 479 *ibidem*, las prerrogativas pensionales se extendieron solo hasta el 31 de julio de 2010.
- c) Si la convención colectiva de trabajo se denunció y se trabó el conflicto colectivo, los acuerdos pensionales, por ministerio de la ley se mantuvieron según las reglas legales de la prórroga automática, hasta el 31 de julio de 2010 y, en tal caso, ni las partes ni los árbitros podían establecer condiciones más favorables a las previstas en el sistema general de pensiones entre la fecha en la que entró en vigencia el Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010.

El presente asunto se enmarca en el literal b) de la sentencia en cita, pues para el 29 de julio de 2005, fecha de entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, estaba operando la prórroga automática consagrada en el artículo 478 del CST y las partes no presentaron la denuncia en los términos del artículo 479 *ibidem*. En consecuencia, la vigencia de la CCT denunciada (1997-1999) suscrita entre el Banco accionado y el sindicato ANEBRE, se extendió solamente hasta el 31 de julio de 2010.

A pesar de la senda escogida, se encuentra por fuera de debate los siguientes supuestos fácticos: *i)* que el demandante es trabajador activo del Banco de la República desde el 28 de agosto de 1989; *ii)* que ocupa el cargo de Analista de Desarrollo de colecciones y; *iii)* que la edad de 55 años la cumplió el 28 de febrero del año 2015.

- i) Del artículo 18 de la CCT de 1997-1999

Pues bien, el artículo 18 de la convención previó:

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

años de servicio	% de liquidación sobre salario:
20	75 [...] (f.º 29)

Así, de una lectura de la norma convencional denunciada, se advierte que, contrario a lo afirmado por la censura, la pensión extralegal deprecada exige el cumplimiento del tiempo de servicios (20 años) y la edad (55 años, hombres). De ahí que, este último presupuesto corresponda a un requisito de causación de la prestación y no de mera exigibilidad como pretende hacer ver el recurrente.

Para esta Sala resulta claro que la intención de las partes al momento de acordar la cláusula convencional fue disponer que para obtener al derecho prestacional era necesario que, los trabajadores acreditaran de manera concurrente los dos requisitos, esto es, 20 años de servicios y 55 años de edad, en el caso de los hombres. Así que, para entender que un trabajador tiene derecho a la pensión extralegal, era necesario que, cumpliera las dos condiciones. Una lectura integral de la cláusula no permite comprender que el derecho pensional se genere únicamente con la acreditación de los 20 años de labores y que la edad sea un simple requisito de exigibilidad.

Ahora, el hecho de que la cláusula aluda al vocablo «*disfrutar*» no quiere decir que el cumplimiento de los 55 años se configure como un requisito de mero goce, pues, por el contrario, al contemplar la norma que «*Los trabajadores que se retiren a partir del trece (13) de diciembre de mil novecientos setenta y tres (1973), a disfrutar de la pensión jubilatoria con los requisitos legales de tiempo mínimo de servicios de veinte (20) años y de edad mínima de cincuenta y cinco (55) años si son varones [...]*», lo que evidencia es que para que el empleado pueda disfrutar de la pensión convencional tiene que haber cumplido las dos condiciones, esto es, el tiempo de servicios y la edad. Por ende, tales exigencias deben cumplirse al servicio del empleador para causar la pensión - lo que debía ocurrir antes del 31 de julio de 2010-(CSJ SL480-2021).

Esta Sala en providencia CSJ SL660-2021 así lo explicó:

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

Pongamos a guisa de ejemplo la siguiente situación: el trabajador hombre tiene 20 años de servicio y 50 años de edad, aún no tiene derecho a pensión, cinco años después, con 25 años de servicio y 55 años de edad tiene derecho a pensión con una tasa de reemplazo del 85%, entre tanto, si se tratara de una mujer, en el primer evento causaría el derecho a la pensión con una tasa de



reemplazo de 75%, quien de continuar laborando y cinco años después anunciara su retiro para hacer uso de su derecho pensional, este se liquidaría ya no con una tasa del 85%, sino, con un plus otorgado en el artículo 20 ibidem. El anterior ejemplo muestra claramente, en la norma sub-examine, como la concurrencia de los requisitos mínimos (*edad y tiempo de servicios*), según el género, bastarán para causar el derecho, entre tanto, el incremento del tiempo de servicios sobre el mínimo requerido, servirá para incrementar el monto de la pensión.

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

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

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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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. (Subraya la Sala)

De acuerdo con lo anterior, no hay duda de que el artículo 18 del acuerdo convencional, estableció que la pensión de jubilación extralegal establecida en el artículo 18 de la CCT 1997-1999 exige como requisito de causación el tiempo de servicios y el cumplimiento de la edad. Por lo anterior, no se advierte yerro por parte del Tribunal en la intelección que hizo de la cláusula convencional.

ii) Del principio de favorabilidad

La Corte ha entendido 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»* (CSJ SL660-2021).

También ha indicado que hay lugar aplicar el referido principio cuando el texto de la disposición es ambiguo o admite más de una interpretación, caso en el cual, debe atenderse aquella que favorezca más al trabajador. Sin embargo, tal circunstancia no se presenta en este caso, el que, el contenido de la disposición extralegal que consagra el derecho reclamado es diáfano en señalar que la pensión de jubilación convencional se causa con la acreditación de dos requisitos, a saber, edad y tiempo de servicios, razón por la cual, no hay lugar a la aplicación de la favorabilidad, pues no se está ante una duda auténtica, seria y objetiva que conduzca a dos comprensiones opuestas de la misma disposición.

En consecuencia, el cargo no prospera.

## **IX. CARGO SEGUNDO**

Acusa la decisión de segundo grado de violar indirectamente los artículos 1, 13, 21,57, 59,104, 105, 106, 107, 108, 109, 132 y 142 del CST, en relación con los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965 y, 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

Señala como errores de hecho lo siguientes:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 fue sustituido en su totalidad por el Reglamento Interno de Trabajo del año 2003.
2. No dar por demostrado, estándolo, que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, aprobado por la

Resolución No. 1533 de noviembre de 1985 del Ministerio del Trabajo hacen parte del contrato del trabajo.

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que las prerrogativas y condiciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 constituyen reconocimientos hechos por mera liberalidad, modificables o revocables en cualquier momento.
4. No dar por demostrado, estándolo, que Resolución No. 3238 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, modificó el reglamento interno de trabajo del año 1985 sólo en aquello que no desmejorara los beneficios y mejores condiciones alcanzadas.
5. No dar por demostrado, estándolo que el Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 admite más de una interpretación.
6. No dar por demostrado, estándolo, que la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 permite que el derecho a la pensión nazca con el cumplimiento de los 20 años de servicio.
7. No dar por demostrado, estándolo, que a la vigencia del RIT del año 2003 mi procurado ya sumaba más de 20 años de servicio.
8. No dar por demostrado, estándolo, que al demandante se le debe aplicar la interpretación mas favorable de Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985.
9. 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.

Los anteriores errores se produjeron por la falta de apreciación de las siguientes pruebas y piezas procesales: *i*) reglamento interno de trabajo del año de 1985 y 2003 y; *ii*) la Resolución 3228 del 24 de noviembre de 2003.

Manifiesta que desde la demanda inicial se pretendió el reconocimiento de la prestación pensional de acuerdo con lo establecido por el reglamento interno de trabajo del año 1985, elemento probatorio que fue pasado por alto por el *ad*

*quem*, bajo el argumento de que este había sido sustituido por el reglamento del año 2003.

Asegura que para verificar la vigencia del reglamento interno de trabajo del año de 1985 es necesario revisar el tenor literal de las modificaciones introducidas por el reglamento del año 2003, que consagró que lo allí establecido, que desmejorara los beneficios del trabajador que se hubiesen dispuesto en la ley, pacto, convención, laudo arbitral o contrato de trabajo, no produciría ningún efecto.

Señala que el Consejo de Estado se pronunció en relación con el efecto jurídico que debía impartirse al referido reglamento de trabajo desde el año 2003, respecto de las prerrogativas de los servidores del Banco de la República. Así, en decisión del 5 de noviembre de 2009, indicó que la aprobación del reglamento del año 2003 solo podía producir efectos respecto de aquellas materias que no desmejoraran las condiciones de dichos trabajadores.

Considera que de acuerdo con el artículo 107 del CST, el reglamento interno hace parte del contrato de trabajo, y el artículo 109 de la misma disposición consagra la ineficacia del reglamento interno cuando las cláusulas desmejoren las condiciones de los trabajadores en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, actos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

De acuerdo con lo anterior, afirma que se debe entender que todas las prerrogativas salariales, pensionales y

cualquier derecho adicional a los mínimos legales contenidos en el reglamento del año 1985, hacían parte del contrato de trabajo de los servidores del Banco de la República por lo que sus modificaciones no se podían hacer de manera unilateral.

Respecto a la reducción o modificación de los derechos extralegales se tiene establecido que estos pueden ser objeto de negociación y acuerdo entre los trabajadores y empleadores, siempre que no se atente contra los derechos mínimos; sin embargo, la ley prevé que el empleador carece de facultad para disponer de manera unilateral de algún tipo de disminución. Cita la decisión CSJ SL, 31 de jul. de 1979, rad. 6448.

Anota que, de una interpretación armónica de los artículos 57, 59, 132 y 142 del CST se puede inferir que los derechos extralegales no constituyen un ejercicio de poder bajo el cual el empleador a su antojo pueda reducir o eliminar.

Aduce que de la valoración de la Resolución 3238 del 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, se colige que los reglamentos internos de trabajo no son prestaciones reconocidas por mera liberalidad que por superar el mínimo legal pueda el empleador retrotraer a su antojo, sino que constituyen derechos que se incorporan en el contrato de trabajo y que una modificación por parte del empleador de manera unilateral resulta ineficaz.

Asegura que de acuerdo a la citada resolución se puede concluir que, a todos los servidores del Banco de la República vinculados antes de la aprobación del reglamento del año 2003, les asiste el derecho a las prestaciones allí establecidas, toda vez que, las modificaciones introducidas en el reglamento del año 2003 resultan ineficaces, por no haber contado con la aquiescencia de todos los trabajadores.

De acuerdo con lo dicho, sostiene que, si el Tribunal hubiese apreciado el reglamento interno de trabajo del año de 1985, habría advertido que en su artículo 78 se estableció que para el reconocimiento de la prestación pensional se requiere de manera exclusiva el tiempo de servicio, y la edad y el retiro son condiciones de exigibilidad para el pago de la pensión.

Agrega que la norma reglamentaria también podría tener dos interpretaciones, estas son: *i)* que se requiera la edad y el tiempo de servicio y el retiro 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. Manifiesta que al existir dos posibles interpretaciones se debe acudir al principio de favorabilidad.

Señala que el reglamento de interno de trabajo que es aportado como prueba, tiene un carácter normativo como las convenciones colectivas y que, de acuerdo con la tesis sostenida por la Corte Constitucional, en decisiones como la CC SU-1185-2001 y CC SU-445-2019 y por la Sala de

Casación Laboral, en providencia CSJ SL, 29 de mar. de 2017, rad. 48786, puede ser objeto de aplicación del principio de favorabilidad.

Asegura que el 28 de agosto de 2009, data en la que el actor cumplió los 20 años de servicios, se hizo acreedor de la pensión que establece el reglamento del año de 1985, sin que la variación introducida por el Acto Legislativo 01 de 2005 afectara su derecho por tratarse de una prerrogativa adquirida.

## **X. RÉPLICA**

El Banco demandado se opone a la prosperidad del cargo, para lo cual asegura que el recurso de casación no es el mecanismo adecuado para que se adicione o complemente la sentencia, a más de que no podía escoger como causal de casación la aplicación indebida de los artículos relacionados con el reglamento interno de trabajo, cuando no fueron tenidos en cuenta por el juez de alzada.

Agrega que el recurrente con este cargo persigue el mismo fin que con el anterior, por lo que las consideraciones expuestas para el primero resultan suficientes.

## **XI. CONSIDERACIONES**

En el desarrollo del cargo la censura de manera inapropiada reprocha la decisión impugnada bajo el argumento de que el *ad quem* pasó por alto el reglamento



interno del año de 1985 por encontrar que había sido modificado por el del año 2003 y de igual manera, aduce que los errores que se cometieron fueron como consecuencia de la falta de apreciación de la Resolución 3232 del 24 de 2003 y de los reglamentos internos de los años de 1985 y 2003. De esa manera, lo cuestionado constituye una impropiedad, pues no es posible la comisión de un error de hecho por valorar y, al mismo tiempo, por dejar de apreciar una misma prueba.

Sin embargo, si la Sala pasara por alto dicha falencia, y de acuerdo al sustento del cargo propuesto por el demandante entendiera que, en efecto, el reproche se circunscribe en una errada apreciación del reglamento interno del año 2003 que condujo a entender que el reglamento interno del año de 1985 había sido sustituido, se advertiría, de una lectura de la decisión impugnada, que el Tribunal no hizo ningún tipo de pronunciamiento respecto al reconocimiento de la prestación pensional extralegal en los términos del reglamento interno de trabajo, pues únicamente se refirió a la imposibilidad de reconocer la pensión con fundamento en la CCT de 1997-1999, por encontrar que era necesario que el demandante cumpliera los requisitos establecidos en el artículo 18 convencional antes del tiempo perentorio establecido en el Acto Legislativo 01 de 2005 (31 de julio de 2010), esto es, edad y tiempo de servicio (55 años de edad – hombres y 20 años de servicios).

Siendo así, la Corte advierte que el demandante no hizo uso del remedio procesal que tenía a su alcance para obtener

un pronunciamiento por parte del juez de apelaciones respecto del aspecto controvertido en la demanda inicial, como pretensión subsidiaria, y obtener la adición de la sentencia conforme a lo previsto en el artículo 311 del CPC, hoy 287 CGP, aplicable por remisión expresa del artículo 145 del CPTSS.

Recuérdese que no es *«el recurso extraordinario el escenario propicio para enmendar estos errores para los cuales el legislador ha previsto una solución»*, máxime que quien acude a la casación es porque ha agotado todos los recursos y los instrumentos procesales que la ley ha dispuesto a su favor (CSJ SL2949-2015).

Sobre el tema, valga reiterar lo que esta corporación expuso en la sentencia CSJ SL, 11 feb. 1998, rad. 10115:

[...] resulta pertinente reiterar que el recurso extraordinario no puede servir de mecanismo alternativo para subsanar irregularidades en que pudo haber incurrido el fallador al momento de decidir el litigio, y que eran viables remediar a través de las herramientas jurídicas previstas para el efecto, que es lo que ocurre en este caso, cuyo conducto procesal pertinente era el solicitar la adición de la sentencia a fin de que se dictara una complementaria en donde se pronunciara sobre el punto no resuelto.

En efecto, las normas procesales ya señaladas y aplicables por analogía al campo laboral en virtud a lo dispuesto en el artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral, le exigen al juez al proferir la sentencia definitiva, que sea congruente con la cuestión litigiosa, esto es, que no omita resolver sobre los pedimentos impetrados en la demanda, ni sobre los medios exceptivos de defensa formulados por quien fue convocado al proceso en calidad de contradictor.

Y es por lo anterior que cuando se dan algunas de las referidas falencias, el mismo artículo 311 del C.P.C., modificado por el artículo 1º numeral 141 del Dcto 2282 de 1989, prevé el mecanismo tendiente a conjurar tales irregularidades bien por

actuación de oficio del juez o en virtud de solicitud de parte, a través de una sentencia complementaria donde se resuelva sobre la pretensión o excepción cuyo pronunciamiento fue omitido; instrumento éste que no fue utilizado por el impugnante dentro del término que allí mismo se establece y que ahora pretende revivir a través de un recurso restringido y extraordinario, que supone en quien lo ejerce, haber agotado sin éxito ante las instancias todos los medios de impugnación e instrumentos que el procedimiento establece. Así lo ha precisado ya esta Sala de la Corte, entre otros, en el fallo de octubre 29 de 1997, radicación 9895.

En ese orden, el cargo no está llamado a prosperar pues no le es dable al recurrente acudir al recurso de casación para subsanar irregularidades en que pudo haber incurrido el fallador al momento de decidir el litigio, y que se podían remediar a través de los mecanismos idóneos previstos para el efecto.

Por lo anterior, no se advierte yerro alguno del Tribunal por lo que el cargo no prospera.

Las costas de este recurso extraordinario estarán a cargo de la parte actora recurrente, toda vez que su demanda de casación no salió avante y tuvo réplica. Se fijan como agencias en derecho a favor de la opositora la suma de \$4.700.000, que se incluirá en la liquidación que realice el juzgado conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.

## **XII. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 20


de mayo de 2019 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **VÍCTOR MANUEL RUEDA MELO** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Las costas del recurso extraordinario como se indicó en la parte motiva.

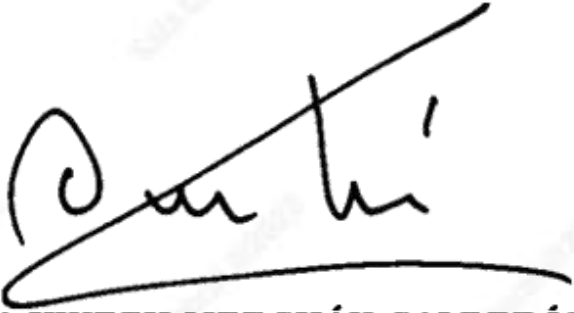
Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



**MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO**



**DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA**



**OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN**