



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Escala Laboral
Sala de Desconexión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL539-2022

Radicación n.º 88590

Acta 7

Bogotá, D. C., dos (2) de marzo de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **HERNANDO BELLO MEDINA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, el 25 de septiembre de 2019, en el proceso adelantado por el recurrente contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

I. ANTECEDENTES

Hernando Bello Medina llamó a juicio al Banco de la República, con el fin de que se declarara, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral con el demandado desde el 3 de junio de 1986, fecha en la que se vinculó a prestar sus servicios en la Oficina de Cambios.

En subsidio, en aplicación de la sustitución patronal, se reconozca todo el tiempo laborado en aquella oficina *«para efectos prestacionales»* con la relación laboral que se surtió con el Banco de la República *«como si se tratara de una sola relación laboral desde el 03 de junio de 1986»*.

Como **«SEGUNDO NIVEL DE PRETENSIONES PRINCIPALES»** reclamó el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación en los términos del artículo 18 de la Recopilación de Convenciones Colectivas de Trabajo 1997-1999 a partir del 20 de abril de 2013, *«efectiva desde el retiro de la entidad»*, en cuantía equivalente al 100% del último salario (negrilla del texto).

En subsidio, la pensión de jubilación consagrada en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, a partir del 20 de abril de 2013, *«efectiva desde el retiro de esa entidad»*, en cuantía equivalente al 85% del último salario.

Pretensiones comunes a los anteriores pedimentos. Solicitó el pago de las mesadas retroactivas, los intereses de mora o la indexación y, las costas.

Fundamentó sus peticiones en que: nació el 20 de abril de 1958 y se vinculó el 3 de junio de 1986 al servicio de la Oficina de Cambios que operaba como una dependencia administrativa del Banco de la República, para desempeñar el cargo de Profesional C, bajo la administración y subordinación de aquella entidad bancaria, percibiendo una

remuneración igual o equivalente a la que recibían los funcionarios de la demandada, *«incluso el pago de prestaciones de origen convencional»*.

El Gobierno Nacional mediante Decreto 2406 de 25 de octubre de 1991, ordenó la supresión de la Oficina de Cambios a partir del 30 de octubre de 1991, por lo que el 9 de ese mismo mes y año, *«por imposición del Banco de la República»* renunció al nombramiento en aquella para suscribir contrato laboral directamente con la entidad bancaria, sin solución de continuidad en la prestación del servicio, en el cargo de Profesional C, contrato laboral que suscribió al día siguiente - 10 de octubre de 1991-.

Indicó que ha sido beneficiario de las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas entre la entidad de la banca central y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República - Anebre, como miembro que es de dicha organización sindical y, que para el 31 de julio de 2010, contaba más de 20 años de servicio con la entidad demandada donde, por lo menos hasta la fecha de presentación de la demanda laboraba.

Informó que solicitó al convocado al juicio la pensión de jubilación convencional, que le fue negada en oficio de 25 de mayo de 2016, con el argumento de que a 31 de julio de 2010, expiraron los regímenes pensionales extralegales en los términos del Acto Legislativo 01 de 2005, y no reunió la edad y el tiempo de servicio allí exigidos.

El Banco de la República se opuso a la totalidad de las pretensiones. Aceptó la fecha de nacimiento del demandante, la creación y supresión de la Oficina de Cambios, su vinculación como trabajador de la entidad bancaria, su condición de afiliado de Anebrey y de beneficiario de las normas convencionales, la solicitud de reconocimiento pensional y, la respuesta negativa.

En su defensa indicó que la vinculación laboral del demandante inició con la extinta Oficina de Cambios, de la cual el Banco de la República obró como administrador delegado, *«sin que sea posible manifestar que durante el tiempo en que estuvo vinculado a esa Oficina su empleador fuera el Banco de la República»*.

De la pretendida sustitución patronal, dijo que es una figura que solamente aplica para trabajadores con régimen contractual privado y que, en todo caso, el demandante renunció voluntariamente a su cargo en la Oficina de Cambios, la que fue suprimida por orden del Gobierno Nacional *«sin que por tanto sea válido afirmar que dicha entidad subsiste o subsistió como una dependencia del Banco de la República»*.

En lo que hace al reconocimiento de la pensión convencional, aseveró que el promotor del juicio no adquirió el derecho a la que reclama con anterioridad a la pérdida de vigencia de la norma convencional, el 31 de julio de 2010, al no haber alcanzado a dicha data los requisitos de edad y, tiempo de servicios, situación que se hacía extensiva a la

pensión de jubilación reclamada con fundamento en el Reglamento Interno de Trabajo, como quiera que a aquella data no tenía 20 años al servicio del Banco de la República por cuanto su vinculación anterior lo fue con una entidad diferente, así como tampoco acredita la edad allí exigida.

Propuso las excepciones de prescripción y compensación y, las que denominó, falta de título y causa, cobro de lo no debido, legalidad de la actuación del banco, buena fe, inexistencia de la obligación pretendida y, la genérica (f.º 97-117 cuaderno de instancias).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, DC, concluyó el trámite y emitió fallo el 23 de octubre de 2017 (CD a f.º 142 cuaderno de instancias), en el que declaró que entre Hernando Bello Medina y el Banco de la República existe un contrato de trabajo desde el 10 de octubre de 1991, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y, condenó en costas al actor.

Disconforme el demandante apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, DC, profirió fallo el 25 de septiembre de 2019 (CD a f.º 159 cuaderno de instancias),

en el que confirmó el de primer grado y, gravó con costas al recurrente.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal fijó como problemas jurídicos, determinar «si la vinculación efectuada al demandante en la Oficina de Cambios el día 3 de junio de 1986 hasta el 9 de octubre de 1991 se sustituyó con el contrato de trabajo que suscribió el 10 de octubre 1991 con el Banco de la República» y, si era acreedor de la prestación pensional contemplada en el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 suscrita entre el Banco de la República y Anebre.

Para dar respuesta al primer interrogante, se refirió al artículo 67 del CST así como la sentencia CSJ SL14114-2017 y estableció que para que se dé una sustitución de empleadores, es necesario que se acredite el cambio de «un patrono por otro», la continuidad de la empresa o identidad del establecimiento y, la continuidad en la prestación de los servicios por parte de trabajador mediante el mismo contrato de trabajo, de los cuales encontró acreditado únicamente el primero de ellos, «toda vez que la primera vinculación se realizó con el Gobierno Nacional para que el actor se desempeñara en la Oficina de Cambios del Banco de la República mientras que en el segundo fue vinculado directamente al Banco de la República según el folio 32». En relación con el segundo requisito, refirió que no hubo continuidad en la empresa teniendo en cuenta el Decreto 2406 del 25 de octubre del 91 que suprimió la Oficina de

Cambios creada por la Ley 444 de 1967, situación que se hizo extensiva al tercero de aquellos, en tanto que:

[...] el primer vínculo laboral lo realizó el actor el 3 de junio de 1986 con el Gobierno Nacional mediante vinculación legal y reglamentaria momento en el cual este se posesionó ante el Director de la Oficina de Cambios cuya administración le fue delegada por el Gobierno Nacional al Banco de la República según consta en el Decreto ley 444 de 1967, del 22 de marzo del mismo año, siendo un empleado público en dicha oportunidad; en cambio en el segundo del que se pretende exista sustitución, el promotor del litigio se vinculó con la demandada mediante un contrato de trabajo suscrito directamente con el Banco de la República según el folio 137; se nota incluso, que el actor presentó carta de renuncia el 4 de octubre 1991 indicando que acepta las condiciones de enganche que realizó el Banco de la República según el folio 133.

Así, concluyó que la vinculación del actor con la demandada se encontraba vigente desde el 10 de octubre de 1991, lo que a su vez lo llevó a colegir el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999, pues, cumplió 55 años y los 20 de servicio en fecha posterior a la que, según el Acto Legislativo n.º 1 de 2005, suprimió la vigencia de los derechos convencionales *«o dejan de operar»*.

Para finalizar, se refirió a la pensión reclamada con fundamento en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo que exige para el otorgamiento de la pensión allí contemplada 15 años de servicio continuos o discontinuos y, que el trabajador haya sido retirado del banco por inutilización, por causa de enfermedad o que siendo retirado presente buena conducta, de la cual estimó que el

demandante cumplió el primero de los requisitos, el 10 de octubre del 2006, no así el segundo pues, como lo indicó en el hecho 16 de la demanda, al momento de su presentación, aún se encontraba laborando para la pasiva.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal, en sede de instancia revoque en su integridad la proferida por el *a quo*, y, *«acceda a las súplicas de la demanda inicial»*.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, que recibieron réplica y, enseguida, se estudian.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida los artículos 13, 14, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 43, 62, 67, 68, 69, 109, 352, 353, y 359 del CST; 21 y 22 del Decreto 198 de 2005; 1, 14, 15, 17, 59 numeral 8, 61, 79 y 123 del Decreto Ley 444 de 1967; 25 del Decreto 2351 de 1965; *«Decreto 1469 de 1978»*; artículo 8 numeral 2 de la Ley 26 de 1976 *«(Convenio Internacional del Trabajo no. 87)»*; Ley 27 de 1976 *«(Convenio Internacional del Trabajo no. 98)»*; Decreto 2406 de

1991; artículos 4, 38, 39, 53, 55, 93 y 373 de la CN; 8 del Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales; 21 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos; 8 del Protocolo de San Salvador y, Decreto 4937 de 2009.

Sostiene que la aducida violación fue producto de la comisión de los siguientes errores de hecho:

1. No dar por probado estándolo que entre el Banco de la República y la Oficina de Cambios se dio la figura jurídica de la sustitución patronal, respecto al señor BELLO MÉDINA (sic).
2. No dar por probado estándolo que el tiempo de servicios cumplido por el señor BELLO MÉDINA (sic) al Banco de la República y la Oficina de Cambios es acumulable a efectos del otorgamiento de la prestaciones (sic) convencionales a cargo el Banco (sic) de la República.

Como causa de los citados yerros, afirma que el tribunal incurrió en la errónea apreciación de: «1) Constancia laboral expedida por el Banco de la República, 2) Confesión por apoderado de la continuidad del servicio, 3) Contrato de trabajo suscrito con el Banco de la república (sic), 4) Renuncia a la oficina de cambios de 04 de octubre de 1991» y, como no apreciadas «1. Certificado de información laboral en formato No 1, 2. Acta de posesión del 23 de junio de 1986».

Afirma que la equivocación del colegiado de instancia proviene de la errónea apreciación de las pruebas denunciadas con las que se puede verificar, tanto la continuidad en la prestación del servicio «con la función de

Cambios Internacionales», como el control que de dicha dependencia siempre tuvo el Banco de la República.

Se refiere al artículo 67 del CST y a la sentencia CSJ SL1943 2016 e indica, que tal como se observa de la constancia laboral expedida por el Banco de la República, certificado de información laboral en formato n.º 1, se deduce que desde junio de 1986 el demandante estuvo vinculado mediante nombramiento y acta como Profesional y luego como Profesional C de la Oficina de Cambios, la que operaba como una dependencia administrativa del Banco de la República, *«tanto así que fue dicha entidad la encargada de preparar y emitir los documentos de nombramiento y posesión»*. Añadió que *«prestó su servicio a la Oficina de Cambios, bajo la administración y subordinación del Banco de la República, sujeta (sic) al cumplimiento de las órdenes e instrucciones sobre la forma, el modo y la cantidad de trabajo disponían (sic) los directivos y coordinadores de la entidad de Banca Central, como superiores directos e inmediatos de aquella»*.

Resaltó que si bien, se suprimió la dependencia administrativa para la cual laboraba, las funciones de control cambiario no desaparecieron, pues según el artículo 373 de la CN, estas pasaron al Banco de la República y, por ende, la desaparición de la unidad en la que inicialmente laboró no conllevó la cesación de las funciones de cambio internacional.

Indicó que su renuncia al cargo de Profesional C de la

Oficina de Cambios, se motivó en el ofrecimiento de unas condiciones laborales por parte de la entidad bancaria demandada, «*para ser contratado de manera directa*», lo que se dio el mismo 10 de octubre de 1991, fecha en la que se vinculó con esta para seguir ejecutando las mismas actividades que desempeñaba en la extinta oficina, lo que, en su decir, no deja duda que se está ante una sustitución de empleadores.

VII. RÉPLICA

Para la entidad opositora, no hay prueba alguna de que le hubiera exigido al demandante su renuncia a la Oficina de Cambios y, menos aún que le hubiere forzado a firmar contrato de trabajo con esta, por lo que no se vislumbra ningún vicio del consentimiento en tal acto que pudiera conllevar que se considere la continuidad en la prestación de sus servicios.

Niega la existencia de una sustitución de empleadores al haber ostentado la calidad de empleado público en su vinculación la Oficina de Cambios, la que resulta ajena a la de trabajador oficial con ocasión de su relación laboral con el Banco de la República a través de contrato de trabajo, sin que tampoco pueda derivarse de haber hecho extensivos los beneficios que la entidad bancaria tenía para sus trabajadores a quienes laboraban al servicio de aquella oficina, pues el banco central actuaba en nombre, representación o como administrador delegado de la Nación, es decir, que tal situación no conllevó «*una derogatoria tácita*

de ese régimen de excepción y que por ese solo supuesto se ingresaba automática y directamente a su nómina, como si nunca hubiere existido solución de continuidad».

VIII. CONSIDERACIONES

Para el juez de la segunda instancia, no hay lugar a predicar sustitución de empleadores entre la Oficina de Cambios a la que se vinculó inicialmente el trabajador y, el Banco de la República pues no obstante estar demostrado *«el cambio de un patrono por otro»*, no se acreditó ni la continuidad de la empresa, ni tampoco la del servicio del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo.

Refuta la censura tal conclusión, pues en su decir, con las pruebas denunciadas se puede verificar tanto la continuación en la prestación del servicio del accionante *«con la función de Cambios Internacionales»*, como el control que de dicha dependencia siempre tuvo el Banco de la República.

Como pruebas erróneamente valoradas denuncia la certificación laboral expedida por el Banco de la República (f.º 33), en la que la Jefe del Área de Registro y Servicios (E) del Departamento de Servicios de Gestión Humana hace constar que Hernando Bello Medina presta sus servicios a esa entidad bancaria desde *«el diez (10) de octubre de mil novecientos noventa y un (1991)»*, ocupando el cargo de *«Profesional en el Departamento de Cambios Internacionales»*, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, documental que como allí se lee, no contraría el raciocinio

del *ad quem* en cuanto a que el demandante se vinculó con el banco demandado desde aquella calenda y en aquel cargo, sin que en ella se consigne información alguna de su vinculación pretérita con la Oficina de Cambios que lleve a colegir una única y continua vinculación laboral con la demandada.

De la supuesta confesión por apoderado, atinente a la continuidad en la prestación del servicio, no precisa el recurrente en que pieza o actuación procesal se encuentra, tampoco de que profesional proviene, esto es, si fue una manifestación del apoderado judicial del banco o, de su representante legal, omisión que impide a la Sala adentrarse a su estudio.

El contrato de trabajo suscrito entre las partes en litigio antes que desvirtuar lo colegido por el Tribunal lo reafirma, pues en él se da cuenta de la vinculación de Bello Medina en el cargo de Profesional C en el Departamento de Cambios Internacionales a partir del 10 de octubre de 1991 (f.º 137-139) y si bien es cierto en la renuncia del folio 133, el demandante manifiesta su dejación del cargo *«desempeñado como funcionario en la Oficina de Cambios, a partir del día 10 de Octubre del año en curso»* y, manifiesta que *«acepto las condiciones de enganche al Banco de la República, de acuerdo con la propuesta que me fue hecha a través del Doctor Guillermo Campuzano, Subdirector Operativo del Departamento de Personal»*, a la vez que solicita para efectos pensionales le sea tenido en cuenta el tiempo de servicios como empleado de la Oficina de Cambios (f.º 133), no puede

entenderse, como lo pretende la censura, que su renuncia no fue libre y espontánea pues de su contenido no se exhibe lo contrario, amén que no pasa de una mera afirmación proveniente de la parte en relación con la aceptación de las «condiciones de enganche» que le fueron ofrecidas, las que en todo caso, no fueron conocidas dentro del proceso por quien las realizó, sin que tampoco se den los presupuestos del artículo 191 del CGP para considerarlas como confesión y, menos aún, como un mecanismo de engaño o presión para que renunciara a su antiguo empleo.

Por su parte el certificado de información laboral – formato No. 1 (f.º 34) da cuenta de la vinculación del demandante como Profesional C en la Oficina de Cambios, lo que tan solo ratifica que tanto en una como en otra entidad desempeñó las mismas labores; no obstante, ello, *per se*, no conlleva que exista unicidad en el vínculo laboral pues quedó demostrado que hubo ruptura en la vinculación con la Oficina de Cambios y una nueva relación laboral con el Banco de la República, como lo aseveró el *ad quem*, situación que se mantiene incólume y que no permite el quebrantamiento de la sentencia acusada.

Además de lo anterior, en dicho documento de información laboral se hace claridad y diferenciación entre la «entidad que certifica» la información que allí se consigna, que en este caso lo es el Banco de la República, y el «empleador por el cual se certifica tiempo» que corresponde a la Oficina de Cambios como allí se consignó y, se aclaró en el formato, que por el tiempo laborado en esta última oficina, para efectos

pensionales, quien responde es la Nación no el Banco demandado, hecho que tampoco lleva a colegir que el banco central admitió su calidad de único empleador del actor, pues por el contrario, dejó en claro que no le correspondía asumir las obligaciones derivadas de tal vinculación.

De hecho, en el recurso extraordinario no se cuestiona la calidad de administrador que ostentó el accionado en virtud de la delegación efectuada por el Gobierno Nacional, según lo dispuesto en el Decreto Ley 444 de 1967 y en el contrato celebrado entre ellos en la misma anualidad, la que en todo caso, tuvo claro el demandante desde el mismo momento de su posesión en la Oficina de Cambios, pues como da cuenta el acta correspondiente (f.º 132), que denuncia en el cargo, tal delegación y la calidad en la que actuaba el banco fue dada a conocer de manera expresa al trabajador, se reitera, desde los albores de su vinculación como allí quedó expresado.

No obstante la senda por la que se enfiló el ataque, no está por demás reiterar, que en un caso de similares contornos al que es objeto de estudio, luego de analizar el contenido y alcance del contrato suscrito entre la Nación representada en ese entonces por el Ministro de Fomento y el Gerente General del Banco de la República, esta Corporación indicó:

En cuanto a los aspectos laborales relevantes al caso se desprende de lo transcrito de manera nítida lo siguiente:

1. Se trata de un contrato de administración delegada celebrado entre partes que tienen su propia existencia jurídica, esto es, no son la misma persona jurídica la entidad que administra y la que delega la administración de algunos asuntos.

2-. Se otorgó al Banco la facultad de organizar, designar y remover empleados, asignarles sueldos, dotar oficinas y equipos, al igual que delegar en otras entidades, particulares u oficiales, el trámite y funciones propios de la Oficina de Cambios.

3-. Quedó constancia expresa que los trabajadores al servicio de la Oficina de Cambios tienen la categoría de funcionarios públicos para todos los efectos legales, y se aclaró que no pierden dicha calidad por el hecho de que el Banco pueda extenderles parcial o totalmente las prestaciones sociales establecidas para sus propios trabajadores.

4-. Para atender los gastos de la Oficina de Cambios, se acordó que el Banco podría anticipar al GOBIERNO las sumas requeridas para tales fines, con cargo a su participación en las utilidades de aquel.

5-. No existe referencia alguna a la posibilidad de acumular los tiempos servidos en las dos entidades - Oficina de Cambios y Banco de la República - para efectos de prestaciones sociales. Por el contrario, se insistió en el status que tenían los empleados de la primera y en el origen de los dineros para atender los gastos de la Oficina de Cambios, pues aun cuando los beneficios laborales son cancelados por el Banco, dicho desembolso se hace con cargo a los recursos del Gobierno Nacional obtenidos como participación resultante de la administración de la Oficina de Cambios.

6-. Se contempla la posibilidad de delegar las funciones de la Oficina de Cambios en otras entidades particulares u oficiales.

Del contexto de este documento no resulta un desacierto manifiesto del tribunal - como se exigiría para la prosperidad del cargo - puesto que no es palmario que los servicios prestados por la autora a la Oficina de Cambios, fatalmente deban entenderse, para todos los efectos, prestados al administrador delegado, dado que se trata de una entidad jurídicamente distinta, y por ello no puede afirmarse que inexorablemente el tiempo servido en la otra institución deba acumularse al laborado en el Banco de la República, por más que éste haya asumido la administración de

la primera y que en principio haya adquirido el compromiso de pagar a los empleados públicos de la Oficina de Cambios prestaciones sociales similares a las que corresponden a sus propios trabajadores - cláusula cuya validez no corresponde ahora dilucidar a la Corte -. Estas circunstancias por sí solas no alteran la identidad jurídica de cada entidad ni conducen necesariamente a una acumulación de servicios no prevista expresamente en la fuente normativa especial para los fines de un especial beneficio extralegal, como es la pensión especial regulada en la convención colectiva aplicable a los trabajadores del Banco.

Le asiste razón al opositor en cuanto a que por el hecho de que no esté prohibido expresamente en el contrato la posibilidad de acumular los servicios en las dos entidades, se deba concluir de manera necesaria que ese cómputo deba operar siempre. Con la misma fuerza dialéctica podría sostenerse que si bien dicha sumatoria no está prohibida, tampoco está permitida, lo que descarta en yerro protuberante del tribunal en la valoración del contrato suscrito entre el Gobierno Nacional y el Banco de la República (CSJ SL, 30 may. 2001, rad. 15584).

Así las cosas, al no haberse acreditado los yerros fácticos endilgados al Tribunal, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos 467, 468, 469, 479, 471, 476 y 478 del CST, en relación con los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965; 1, 13 y 21 del CST; 13, 25, 53, 55 y 93 de la CN y, los convenios 98 y 154 de la OIT.

Como causa eficiente de la violación, enlista los siguientes errores de hecho que atribuye al Tribunal:

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

Afirma que la comisión de estos yerros se produjo por la errónea apreciación de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1997-1999.

Luego de citar el artículo 18 de aquella norma convencional, sostiene que 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.

Afirma que, de la lectura de dicho precepto, la edad puede o no constituir una condición resolutoria para el nacimiento del derecho pensional, *«pero en todo caso debe estimarse esta como condición de mera exigibilidad o disfrute, pues si bien se hacen los requerimientos descritos, la norma no impone de manera expresa que el cumplimiento de esos requisitos debe ser sincrónico, o mucho menos que la edad no pueda acreditarse después del retiro»*.

Indica que no existe justificación para que 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»*, al no tener 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 el salario»*, lo que hace que aquel requisito no sea trascendente para adquirir el derecho y menos aún, para financiar la prestación, por lo que no es necesario cumplirla para que se cause sino para establecer la época en la que se hará exigible.

Cita, entre otras, las sentencias CSJ SL, 24 oct. 1990, rad. 3930; CSJ SL, 28 abr. 1998, rad. 10548; CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 39569; CSJ SL899-2013; CSJ SL8232-2014 y CSJ SL 2733-2015, esta última de la cual reproduce un extracto, para afirmar que para el reconocimiento de una pensión de origen convencional basta el cumplimiento del requisito del tiempo de servicios siendo la edad y el retiro meros elementos de exigibilidad, por lo que, teniendo en cuenta que el demandante cumplió los 20 años de labor exigidos por la convención colectiva, el 19 de noviembre de 2004, esto es, antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, es acreedor de la gracia pensional, bastándole solo el cumplimiento de la edad y el retiro de la entidad para hacer efectivo el pago de la misma.

Refiere que en el ámbito interno de las relaciones obrero-patronales la convención colectiva es ley para las partes y como tal, debe ser susceptible de la aplicación del principio de favorabilidad de conformidad con los artículos 21 del CST y 53 de la CN, que demanda que en la aplicación e interpretación de las normas laborales debe prevalecer aquella que consulte «*los mayores intereses del trabajador*». Refuerza su argumentación con la sentencia CC SU-1185-2001, que reproduce parcialmente.

Y, concluye:

En suma, de la lectura de la norma convencional la interpretación que resulta constitucionalmente obligatoria es la más favorable al trabajador, bajo la cual la edad no constituye requisito esencial para el nacimiento del derecho pensional, sino

que es una mera condición suspensiva para la exigibilidad o disfrute del mismo. 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 FUENTE 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 (negrilla del texto).

X. RÉPLICA

Para el banco demandado en ningún dislate fáctico incurre el Tribunal en tanto al valorar la convención colectiva de trabajo suscrita con la organización sindical Anebre, pudo concluir que *«el demandante no cumplía SIMULTÁNEAMENTE con el tiempo mínimo de años servicios (sic) y edad para con su empleador, para esa calenda 31 de julio del 2010, fecha en la cual como ya se dijo, espiraban todos los regímenes pensionales especiales o exceptuados previstos en acuerdos extralegales»*.

Refiere que en el caso no se trataba de un derecho adquirido en la medida en que el demandante alcanzó *«el tiempo convencional o reglamentario»* mucho tiempo después de la expiración de los regímenes convencionales en virtud de lo dispuesto en el Acto Legislativo 01 de 2005 y que, la interpretación en uno u otro sentido de la norma convencional, *«con efectos igualmente válidos, no conlleva la violación de la ley y menos derivada de protuberantes, evidentes o manifiestos errores de hecho»*.

XI. CONSIDERACIONES

No obstante, la senda por la que se dirige el cargo no existe discusión en cuanto a que: i) el demandante nació el 20 de abril de 1958, ii) se vinculó al servicio del Banco de la República el 10 de octubre de 1991, relación laboral que, a la fecha de presentación del libelo gestor se encontraba vigente y, iii) es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999.

El asunto que se presenta a consideración de la Sala, se centra en definir, si la edad prevista en el artículo 18 de aquel precepto extralegal, para la pensión de jubilación convencional deprecada es un requisito de causación del derecho o, por el contrario, de exigibilidad para su disfrute como lo sostiene la censura.

La norma convencional acusada es del siguiente tenor (f.º 62 vto. cuaderno de instancias):

ARTICULO 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

(Negrita fuera del original).

Esta Corporación, en aplicación del principio de favorabilidad que reclama el recurrente, en aras de desentrañar la interpretación que más se aviene a dicho precepto, en sentencia CSJ SL2657-2021, adoctrinó:

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 anexo, 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 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 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 plenejuntada disposición.

Conforme a los anteriores argumentos, *mutatis mutandis* -cambiando lo que haya que cambiar- los argumentos arriba transcritos 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.

De conformidad con el precedente en cita, sin que haya lugar a exponer argumentos adicionales, el cargo no prospera.

XII. CARGO TERCERO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos 104, 105, 106, 107, 108 y 109 del CST, en relación con los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965; 1, 13, 21, 57, 59, 132 y 142 del CST y, 13, 25 y 53 de la CN.

Sostiene que la violación de las normas citadas se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho que endilga al Tribunal:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 fue sustituido en su totalidad por el Reglamento Interno de Trabajo del año 2003.
2. No dar por demostrado, estándolo, que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, aprobado por Resolución No. 1533 de noviembre de 1985 del Ministerio de Trabajo hacen parte del contrato de Trabajo (sic).
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 (sic) No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección social, modificó el Reglamento Interno de Trabajo

del año 1985 sólo en aquello que no desmejorara los beneficios y mejores condiciones alcanzadas.

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

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

7. No dar por demostrado estándolo que 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 más favorable del 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 (sic) se concretó con el cumplimiento de los 20 años de servicio.

Sostiene que los yerros fueron resultado de la errónea valoración del Reglamento Interno de Trabajo 1985 y, la falta de apreciación del RIT 2003 y la Resolución n.º 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social.

Argumenta que el Tribunal *«partió analizando adecuadamente (sic) la aplicación de los Reglamentos Internos de Trabajo de los años 1985 y 2003 «puesto que verificó al amparo de la norma del año 1985 el reconocimiento de la pretensión subsidiaria, la cual descartó al exigir la concurrencia de requisitos tiempo de servicio y retiro, sin hacer alusión a la norma del año 2003».*

A continuación, replicó el contenido de la Resolución n.º 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social en la que sostiene, se dejó sentado que el reglamento interno de esa anualidad no produciría ningún efecto en todo aquello que contraría o desmejora lo dispuesto en beneficio del trabajador en la ley, pacto, convención colectiva, laudo arbitral o contrato de trabajo vigente, por lo que, de haberla valorado *«hubiera notado que su afirmación de la variación de los conceptos otorgados por mera liberalidad va en contra de la realidad fáctica del proceso»*.

En relación con las prerrogativas de los trabajadores del Banco de la República que no podían ser modificadas con ocasión del Reglamento Interno de Trabajo de 2003, citó un extracto de la sentencia proferida por el Consejo de Estado el 5 de noviembre de 2009, en el proceso con radicación n.º 11001032500020040005001, a partir del cual reiteró que el mismo solo podía tener efectos jurídicos vinculantes en aquellos aspectos que no desmejoraran las condiciones de los trabajadores, por lo que, en su decir, todas las prerrogativas salariales, pensionales y cualquier derecho adicional a los mínimos legales contenidos en el reglamento del año 1985, *«hacían parte del Contrato de Trabajo de los servidores del Banco de la República y por ende su modificación no se podía hacer de manera unilateral, como se pretendió realizar en el reglamento del Año 2003»*.

Luego de reproducir el artículo 78 del citado reglamento expedido en el año 1985, afirma:

[...] claramente se puede deducir que el Reglamento de Trabajo del año 1985, aprobado por Resolución No. 1533 de noviembre de 1985, prevé el surgimiento de una pensión de jubilación bastando sólo el cumplimiento de la edad, puesto que lectura de la norma (sic) resulta patente ello, cuando indica que el trabajador que "llegue" o "haya llegado" a la edad tendrá derecho a partir a la pensión (sic) "Después" del cumplimiento de los 20 años de servicios, disponiendo de un sistema escalonado de porcentaje de dicha prestación en función del tiempo de servicios.

Refiere que el RIT tiene carácter normativo y, que al igual que las convenciones colectivas de trabajo, debe ser objeto del principio de favorabilidad en aplicación de la tesis sostenida en las sentencias CC SU-1185-2001, CC SU-241-2015, CC SU-118-2018, CC SU-269-2019, CC SU-445-2019 y CSJ SL4934-2017, por lo que, bajo esa óptica debe *acoger la tesis que propugna por el surgimiento de la pensión con sólo el tiempo de servicio, ya que la edad y el retiro son meras condiciones de exigibilidad*.

XIII. RÉPLICA

Asegura la entidad accionada que ningún sentido tendría sostener que la pensión de jubilación contenida en la convención colectiva de trabajo dejó de tener efectos y no así, la consagrada en el reglamento interno de trabajo, pues el Acto Legislativo 01 de 2005, consagró que a partir de su vigencia no habrá regímenes especiales ni exceptuados.

Agrega que el principio de favorabilidad resulta aplicable cuando se trata de normas vigentes del trabajo de

cualquier orden, pero no, cuando su contenido no tiene aplicabilidad en el tiempo por haber desaparecido del ámbito jurídico, en la medida en que «ya no se hablaría de la interpretación más favorable al trabajador, sino del renacimiento, restablecimiento de normas del orden jurídico que dejaron de existir».

XIV. CONSIDERACIONES

De entrada, habrá de decirse, que no se avizora prosperidad al cargo, al no resultar aplicable al demandante el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 por haber sido derogado por el expedido en el año 2003.

Lo anterior, encuentra sustento en lo sostenido por esta Corte en un caso de similares contornos a los del *sub lite*, resuelto en sentencia con radicación CSJ SL660-2021 reiterada en la CSJ SL2657-2021, en la que se enseñó:

[...] 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 afirmó 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 ejecutable por la H. Corte Constitucional, bajo el entendido que ello será así: *«siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación»*. (CC C-934-2004)

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

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

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

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

De lo que viene de decirse, el cargo no prospera.

Costas en el trámite extraordinario a cargo del recurrente, por cuanto hubo réplica. Fijense como agencias en derecho la suma de \$4.700.000, las cuales liquidará el

Juzgado de Primera Instancia conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.

XV. 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 el 25 de septiembre de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso seguido por **HERNANDO BELLO MEDINA** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Costas conforme lo indicado en la parte motiva.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ

Salvo Voto