



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL660-2021

Radicación n.º 76467

Acta 06

Bogotá, D.C., diecisiete (17) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación que **RAMÓN ELÍAS MONTES RUEDA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 26 de septiembre de 2016, en el proceso que el recurrente adelanta contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

I. ANTECEDENTES

Ramón Elías Montes Rueda promovió demanda laboral para que se condene al Banco de la República a reconocerle, principalmente, la «*pensión de jubilación consagrada en el artículo 18 de la Recopilación de Convenciones Colectivas dispuesta en la Convención Colectiva 1997-1999*» suscrita entre la accionada y la Asociación Nacional de Empleados del

Banco de la República (Anebre), a partir del 30 de marzo de 2018, en cuantía equivalente al 100% del último salario, junto con las mesadas que se causen desde el retiro de la entidad, los intereses moratorios consagrados en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 o, en subsidio, la indexación y las costas del proceso.

De manera subsidiaria a la pretensión principal, solicitó el reconocimiento de la *«pensión de jubilación consagrada en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985»*, a partir del 30 de marzo de 2018, fecha en que cumplió la edad de 55 años, por haber cumplido, el 11 de marzo de 2005, más de 20 años de servicios con el Banco, es decir, antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, que el valor de la pensión debe ser equivalente al 85% del último salario, por haber laborado más de treinta años de servicios, que se pague el retroactivo que se origine desde la desvinculación de la empresa, los intereses moratorios de que trata el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 o, en subsidio, la indexación y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que nació el 30 de marzo de 1963; que el 11 de marzo de 1985 se vinculó laboralmente con el Banco de la República; que es beneficiario de las convenciones que suscribió su empleador con la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República (Anebre); que la Recopilación de Convenciones Colectivas 1997-1999 consagró la pensión de jubilación para quienes acrediten 20 años de servicio y cumplan 55 años de edad; que, igualmente, el reglamento interno de trabajo

estableció una prestación para los trabajadores que demuestren 20 años en la entidad, siempre que arriben a los 55 años de edad; que para el 31 de julio de 2010, fecha límite de vigencia de las convenciones colectivas, contaba con más de 20 años de servicio, los cuales cumplió el 11 de marzo de 2005, que el 30 de marzo de 2018 cumple los 55 años de edad aludidos en los instrumentos colectivos mencionados.

También señaló que al momento de presentar la demanda continuaba trabajando para la convocada a juicio en el cargo de «*Supervisor de Protección y Seguridad en el Departamento de Protección y Seguridad*», acumulando 30 años de servicio, por lo que el 19 de enero de 2016 solicitó el reconocimiento de la prestación periódica, petición que fue negada el 4 de febrero de 2016 con fundamento en que de conformidad con el Acto Legislativo 01 de 2005, el límite para cumplir la edad y el tiempo de servicios era el 31 de julio de 2010. (f.ºs 2 a 30)

Al contestar la demanda, el Banco de la República se opuso a la totalidad de las pretensiones; en cuanto a los hechos los aceptó, salvo la vigencia de los instrumentos extralegales y la razón de la negativa de la pensión. En su defensa, propuso las excepciones que denominó 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*». (f.ºs 86 a 103)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 23 de agosto de 2016, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas al demandante. (*f.os 146; CD- Juzgado y 151 - 153*)

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que interpuso el accionante, mediante fallo de 26 de septiembre de 2016, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá confirmó la decisión de primer grado y no impuso costas en dicha sede. (*f.os 158; CD- Tribunal y 159 fte y vto.*)

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal señaló que le correspondía determinar si era procedente el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, las implicaciones del Acto Legislativo 01 de 2005 para tal efecto y, de forma subsidiaria, la viabilidad de la prestación consagrada en el reglamento interno de trabajo.

En esa senda de análisis, sobre la pretensión principal *-pensión de jubilación convencional-*, el tribunal emitió los siguientes argumentos:

[...] frente al punto de la pensión de jubilación convencional debe decirse de entrada que no le asiste razón al apelante cuando solicita que se declare que la causación de esa prestación sea a partir del 11 de marzo de 2005, cuando cumplió 20 años de servicio, en la medida en que si se analiza detenidamente el artículo 18 convencional, que se erige como fuente normativa de

esa prestación, se concluye que no basta el cumplimiento de dicho requisito toda vez que aquel debe estar acompañado del cumplimiento de la edad de 55 años para su causa, lo anterior en razón a que de la redacción del mencionado artículo 18 se desprende de manera razonable que la prestación reclamada se obtiene con el tiempo de servicios equivalente a 20 años y de edad mínima de 55 años para los hombres (folio 31) cuando precisamente se utiliza en dicha disposición la conjunción (y) que indica adición, suma o coexistencia de varias cosas, lo que se traduce en este caso en concreto en la confluencia de las dos condiciones mencionadas.

Justamente al ser la edad un requisito adicional para causar el derecho a la pensión convencional es que no puede acogerse la tesis sugerida por el recurrente, ni aún por vía de interpretación en razón a que tal proceder iría en contradicción con el párrafo transitorio 3.º del artículo 1.º del Acto Legislativo 01 de 2005, según la cual las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha en vigencia de dicho acto legislativo, contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo o acuerdos válidamente celebrados, se deben entender vigentes por el término inicialmente estipulado sin que entre dicha fecha y el 31 de julio de 2010 puedan establecerse condiciones más favorables en materia pensional de las que se encuentran vigentes, sin perjuicio de que las mismas pierdan total vigor a partir de esta última fecha. Por manera que al no haberse causado el derecho con antelación al 31 de julio de 2010, vale decir, con el cumplimiento de los dos requisitos referidos, no puede hablarse de la configuración del derecho ni mucho menos de un derecho adquirido, en este punto, se recuerda que es un imperativo legal que los contratos y convenios entre particulares incluidos en forma genérica las convenciones colectivas, se interpreten ateniéndose más a la intención que tuvieron quienes las celebraron, si dicha intención es claramente conocida, que a las palabras de que se hubieren servido los contratantes según 1618 del Código Civil y lo dicho en las sentencias con radicado 59832, 46273 de 2014 y 43600 de 2015, por manera que al desprenderse de manera razonable la confluencia de los dos requisitos en los términos en que fue redactada la cláusula, no es posible acoger la interpretación sugerida por el recurrente, ni aún por principio de favorabilidad, sencillamente porque la edad no se erige como requisito de exigibilidad, sino, de causación, ni así puede entenderse de una simple lectura. Para mayor ilustración de los efectos del Párrafo Transitorio 2.º del Artículo 1.º del Acto Legislativo n.º 1 de 2005, se pueden consultar las Sentencias SU555-2014 de la Corte Constitucional y las de 6 de marzo, 23 de abril, 13 de junio, 28 de agosto y 23 de octubre 2012 radicados, 43851, 38329, 43485, 42036 y 49337 así como las Sentencias SL5844, SL6100 de 2014 radicados 45381 y 60449 y SL1409, SL7580 del 11 de febrero y 17 de junio de 2015 radicados 59339 y 46255 sin que pueda hablarse de vulneración de normas internacionales o de las recomendaciones de la OIT

como lo señala el recurrente.

En cuanto a la pretensión subsidiaria, *-pensión de jubilación consagrada en el artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985-*, decidió el Tribunal resolverla, pero a la luz, no de este precepto reglamentario, sino, por la previsión ya consagrada en el artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo del año 2003, pues, consideró que este último había reemplazado válidamente al primero. Al respecto sus argumentos fueron los siguientes:

[...] En cuanto a la pensión de jubilación del reglamento interno del trabajo contemplado en el artículo 56 del reglamento aprobado en 2003, se advierte que tampoco habría lugar a interpretar esa preceptiva como si la prestación se causará con la simple de prestación de servicio, en la medida en que si se lee detenidamente se concluye que en esta modalidad pensional ya (...) los requisitos para acceder a la prestación, ya no son dos, sino, tres a saber; edad, tiempo y retiro de entidad, puede leerse la mencionada cláusula del artículo 56 que nos señala los requisitos. Leída tal Norma se tiene que aun cuando esa disposición está redactada con palabras, conectores o conjunciones similares a aquellos que la jurisprudencia laboral y esta sala de decisión han considerado como *restringida de jubilación*, caso en el cual si es viable hablar de que la edad es un simple requisito de exigibilidad, en este caso no se puede perder de vista que cuando el reglamento expone inicialmente primer requisito; el retiro sin el cumplimiento de la edad exigida por el sistema general de pensiones, cuando complementa y concreta la causación del derecho lo hace con el ingrediente normativo: tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, cómo si la edad se tratara de un requisito adicional al tiempo de servicios y retiro para causar el derecho, por manera que, aun cuando no esté redactado en términos similares a la cláusula convencional igualmente, igual suerte corre esta pretensión en relación con los efectos del mencionado párrafo transitorio 3.º del acto legislativo 1 de 2005 artículo 1.º, por lo que acertó el juzgador de instancia cuando arribó a igual conclusión y negó la prestación por más de que los requisitos de edad, es decir, en todo caso, si en gracia de discusión se aceptará que el requisito de la edad es un mero requisito de exigibilidad de la pensión de jubilación convencional, la decisión absolutoria se mantendrá inalterable en la medida en que tampoco se configuró el requisito del retiro con anterioridad a la expiración de los efectos de dicha

fuerza normativa, en este caso, con antelación al 31 Julio 2010.

Finalmente, no menos importante, cabe resaltar aquí que la modificación o sustitución del reglamento interno de trabajo como fuente de un beneficio extralegal no conlleva consigo la vulneración de los principios de progresividad de los derechos sociales e irrenunciabilidad, en primer lugar, porque en el ámbito de las relaciones obrero-patronales los beneficios que nazcan por la voluntad unilateral o mera liberalidad del empleador se modifican por éste, con la limitación de respetar los derechos adquiridos y no las meras expectativas, (puede consultarse el radicado 24817 de 2006, radicado 42082 de 2014) y, en segundo lugar, porque no se trata de derechos mínimos irrenunciables, sino, de prestaciones extralegales que surgieron con ocasión de la decisión del empleador por encima de los que están previstos en la ley con tal categoría.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación, lo interpuso el demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia que profirió el juez de alzada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, acceda a las pretensiones consagradas en la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación laboral, que fueron oportunamente replicados y que pasan a ser analizados por la Sala.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia recurrida de violar por la vía indirecta en la modalidad de *aplicación indebida* los artículos «467, 468, 469, 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los Arts. 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1, 13 y 21 del CST y 13, 25, 53 de la Constitución Nacional.».

El recurrente manifestó que el Tribunal incurrió en 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 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.

Afirmó que el *ad quem* cometió tales yerros por valorar indebidamente «la recopilación de convenciones colectivas

*dispuesta según la Convención Colectiva con vigencia 1997-1999 suscrita entre el **BANCO** y la **ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA REPÚBLICA - ANEBRE**.*

Para sustentar el cargo, señaló que el *ad quem* se equivocó al concluir que la única interpretación del artículo 18 de la Convención Colectiva 1997-1999, fuente del derecho reclamado, consiste en que para causar la pensión de jubilación es necesario acreditar 55 años de edad y 20 de servicio y, que al completar el actor la edad después del 31 de julio de 2010, siguiendo las disposiciones del Acto Legislativo 01 de 2005, ya para aquella calenda no regía la citada convención colectiva de trabajo y por ende debía despacharse negativamente la pretensión analizada.

Luego de reproducir la aludida norma convencional, indicó que la misma es susceptible de dos interpretaciones: i) que se requiere el cumplimiento de la edad y el tiempo de servicios para tener derecho a la pensión de jubilación o, ii) que basta con el cumplimiento del tiempo de servicios para que nazca el derecho a la pensión, siendo la edad y el retiro requisitos de exigibilidad más no de cumplimiento.

Sostuvo que la norma convencional no señala que el cumplimiento de ambos requisitos deba ser «*sincrónico*» o que la edad no pueda acreditarse después del retiro, con posterioridad a la finalización del contrato, pues, consideró que el acuerdo colectivo también consagró un sistema para determinar el valor de la prestación que depende únicamente

del tiempo de servicio y no de la edad, el cual, incluso, se reiteró en los artículos 19 y 20 en los que se parte, del primero de estos artículos, con un tiempo de servicios de 30 años de servicios con un porcentaje del 100% de su salario, sin consideración a la edad, entre tanto, en el segundo sólo se exigen 25 años de servicios, con un porcentaje del 90% del salario, sin consideración a la edad.

Adujo que, si bien la conclusión del sentenciador de alzada al entender que la conjunción «y» implica simultaneidad, es *plausible*, ello no quiere decir tal conclusión sea *univoca*. Planteó que la norma convencional hace referencia al «*disfrute*», que es el pago del derecho y no su nacimiento, razón por la cual de los 3 requisitos el único que se debe cumplir durante la relación laboral es el tiempo de servicio, por ser el «*elemento detonante de la pensión*».

Consideró que, en tratándose de las jubilaciones de origen convencional, esta Sala ha adoctrinado que la edad y la desvinculación del servicio son meros elementos de exigibilidad y no de causación. Citando en su respaldo las «*casaciones de 22 de enero de 2013, radicación de 24 de octubre de 1990, radicación 3930, de 28 de abril de 1998, radicación 10548, de 23 de junio de 1999, radicación 17265 de 14 de agosto de 2002, radicación 39569 de 4 de diciembre de 2012, de 22 de enero de 2013, radicación 42703 SL 899-2013, radicación 42041 SL8232-2014, SL 2733 de 2015*» entre otras.

Seguidamente pasó a sostener que de vieja data esta

Sala *«ha dicho que la convención colectiva de trabajo no es una ley de alcance nacional, sino una prueba y por ello a la luz del Art. 61 del CPTSS es susceptible de valoración libremente por parte del juez; de suerte que cualquier interpretación razonable y lógica que se adopte frente a una convención colectiva de las varias posibles es válida»*. En el mismo sentido, manifestó que, de las dos posibles interpretaciones de la cláusula convencional, el sentenciador de segundo grado debió darle prelación a la que beneficie al trabajador, en observancia del principio de favorabilidad establecido en los artículos 21 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política. En apoyo cita las sentencias CC SU1185-2001 y CC SU241-2015.

En consonancia con lo anterior, recordó que de conformidad con la jurisprudencia constitucional no es suficiente con que el sentenciador acoja una de las interpretaciones de la norma, sino, debe escoger la más favorable al trabajador que, para este asunto, corresponde a aquella según la cual, quienes tuvieran 20 años de servicio al 31 de julio de 2010 causaban el derecho aun cuando no tuvieran la edad.

VII. RÉPLICA

Para controvertir la prosperidad del cargo, comenzó por señalar el opositor la ocurrencia de deficiencias técnicas causadas, fundamentalmente, por la no inclusión de algunas normas en la proposición jurídica base del ataque recurrente *-Acto legislativo 01 de 2002 y el art. 104 del CST-* y, el

equivocado señalamiento y denominación de haberse producido en la decisión confutada varios yerros facticos, cuando, en verdad, su fundamentación fue «*exclusivamente*» jurídica.

De otro lado, en lo que denominó reparos de orden conceptual, sostuvo el opositor que el tribunal no se equivocó al interpretar el artículo 18 de la Convención Colectiva 1997-1999, toda vez que el demandante no cumplió con la edad mínima exigida con anterioridad al 31 de julio de 2010, pues, para esa data tan solo reunió el tiempo de servicios requerido.

Asimismo, señaló que el planteamiento del recurrente se centra en que se admita una lectura distinta a la realizada por el *ad quem*, concluyéndose que la pensión se causa con el solo cumplimiento del tiempo de servicios, forma de leer la cláusula convencional que, consideró el opositor, resulta inadmisibile.

VIII. CONSIDERACIONES

Parte la Sala advirtiendole que no fue objeto de discusión entre las partes: (i) que el demandante nació el 30 de marzo de 1963; (ii) que empezó a trabajar para la entidad accionada el 11 de marzo de 1985 y, por lo menos, hasta la fecha de presentación de la demanda -8 de abril de 2016- seguía vinculado y prestando sus servicios a la entidad demandada y, (iii) que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999, suscrita con el Banco de la República,

acuerdo que no se denunció ni fue objeto de remplazo.

También deberá decirse que al opositor no le asiste razón cuando cuestiona la no integración, en la proposición jurídica del cargo, con las normas que echa de menos, pues, la censura denuncia de manera clara la infracción del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, precepto que conforme a la materia en discusión reiteradamente la Corte ha señalado es del cual emana el carácter normativo sustancial y material de la convención colectiva del trabajo, siendo precisamente de ese tipo de instrumento colectivo del que predica el recurrente su derecho pensional. De manera que se cumple suficientemente con el presupuesto de señalar al menos una norma sustancial de alcance nacional que constituyendo base esencial del fallo impugnado, o habiendo debido serlo, hubiera sido quebrantada.

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

Pues bien, sea lo primero señalar que esta Sala ha reiterado con exuberancia, entre otras, en sentencias CSJ

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

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

de ser resuelto mediante la aplicación de pluricitado principio.

En ese orden de ideas, el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 (f.º 25 vto.), contentivo del derecho pretendido, consagra:

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

Años de Servicio	% de Liquidación sobre Salarios
20	75
21	77
22	79
23	81
24	83
25	85
26	88
27	91
28	94
29	97
30 y más	100

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

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

En suma, bajo el principio de favorabilidad señalado por el recurrente, no podría accederse al reconocimiento pensional deprecado, pues para el *sub judice* la edad no constituye un requisito de exigibilidad sino de causación, pues 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*, ambas condiciones vienen a constituirse en elementos necesarios, en sus adecuadas proporciones y equilibrios correspondientes a fin de consolidar el derecho pensional.

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

Por lo expuesto, el Tribunal no incurrió en los yerros que se le endilga y, en consecuencia, no prospera el cargo.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia recurrida de violar por la vía indirecta en la modalidad de *aplicación indebida* los artículos «104, 105, 106, 107, 108, y 109 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los Arts. 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1, 13 y 21 del CST y 13, 25, 53 de la Constitución Nacional.».

El recurrente manifestó que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por acreditado, sin estarlo, que la pretensión subsidiaria estaba fundamentada en 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 del Trabajo hacen parte del contrato de Trabajo.

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

4. No dar por demostrado, estándolo, que Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, modificó el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 sólo en aquello que no desmejorara los beneficios y mejores condiciones alcanzadas.

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 de (*sic*) 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 al demandante se le debe aplicar la interpretación más favorable del Art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985.

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

Afirmó que el *ad quem* cometió tales yerros por apreciar erradamente las siguientes piezas procesales:

- La demanda fue inadecuadamente valorada en su acápite de pretensiones subsidiarias puesto que no advirtió el Tribunal que las mismas se elevaban con fundamento en el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 y no en el del año 2003.
- Reglamento Interno de Trabajo del Año 2003. Verificó el Tribunal que bajo la preceptiva del Art. 56 de ese estatuto se requería para efectos de la pensión allí contemplada el tiempo de servicio, la edad y el retiro, pero como estos dos últimos requisitos no se cumplieron antes del 31 de julio de 2010, despachó de manera negativa las pretensiones subsidiarias. No obstante, no atendió el *ad quem* que la demanda se incoó (sic) solicitando la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 y no el del año 2003, constituyendo un yerro manifiesto de hecho.

Aduce como pruebas no valoradas:

- Reglamento Interno de Trabajo del Año 1985. Su falta de valoración condujo al Tribunal a no analizar la Cláusula 78 de esa norma, de la cual se puede derivar por lo menos dos interpretaciones razonables y lógicas a acerca de la reunión de los elementos de tiempo de servicio, edad y retiro para el pago de la pensión reglamentaria.
- Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, aprobatoria del Reglamento Interno de Trabajo del Año 2003. De haber valorado dicho documento hubiera concluido el Tribunal que desde la misma aprobación del Reglamento del año 2003 se dispuso que las disposiciones contenidas en allí no producirán ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente. Además de estimar que el piso de protección allí consagrado en el reglamento interno de trabajo nació por mera liberalidad del empleador, razón que le permitía modificarlo en cualquier momento a su antojo, desconociendo que no podía ser variado para disminuir las ventajas ya alcanzadas sin la autorización del actor.

En desarrollo del cargo, luego de reproducir la aludida norma reglamentaria -Art. 78 del *Reglamento Interno de Trabajo del año 1985, aprobado por Resolución n.º 1533 de 1985-*, indicó que la misma es susceptible de dos interpretaciones: i) que se requiere el cumplimiento de la edad y el tiempo de servicios para tener derecho a la pensión de jubilación o, ii) que basta con el cumplimiento del tiempo de servicios para que nazca el derecho a la pensión, siendo la edad y el retiro requisitos de exigibilidad más no de cumplimiento.

Seguidamente, sostuvo que, aplicando la misma argumentación vertida en el primer cargo, con sujeción a los Arts. 21 del CST y 53 Superior, «*se debe aplicar el principio de favorabilidad para que el operador judicial adopte la interpretación que más favorezca los intereses del trabajador, y bajo esta óptica 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*».

De otro lado, en cuanto a la vigencia del *Reglamento Interno de Trabajo del año 1985*, señaló la censura que se dejó de apreciar la *Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social*, mediante la cual se aprobó el reglamento Interno de Trabajo de 2003, afirmando que éste último «*sólo podría tener efectos jurídicos vinculantes en aquellos aspectos que no desmejoren las condiciones de los trabajadores contenidas en la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de*

trabajo», pues, conforme a las voces del Art. 107 del CST el Reglamento Interno de Trabajo hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, por lo que, adicionalmente, el Art. 109 del CST habla de la ineficacia del reglamento interno de trabajo cuando las cláusulas de este 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.

Por lo anterior, concluyó que debe colegirse *«que todas las prerrogativas salariales, pensionales y cualquier derecho adicional a los mínimos legales contenidos en el reglamento del año 1985, hacia (sic) 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»*.

Finalmente, señaló la censura lo siguiente:

[...] Fluye entonces, a diferencia de cómo lo concluyo el Tribunal, al haber dejado de valorar la Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social, que los derechos consagrados en el Reglamento Interno de Trabajo no son prestaciones reconocidas por mera liberalidad que por superar el mínimo legal puede el empleador retrotraer a su antojo, sino que son derechos que se incorporan al contrato de trabajo y cuya modificación unilateral es ineficaz.

Dicho lo anterior, es válido concluir con base en la lectura de la Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003, expedida por el Ministerio de la Protección Social que, resulta incuestionable que todos los servidores del Banco de la República, que se vincularon antes de la aprobación del reglamento del año 2003,

al haberse definido en ese acto administrativo el respeto a las mejores condiciones y derechos reconocidos con anterioridad, e implicar la variación de aspectos como la pensión de Jubilación una desmejora, no producen efecto alguno al no haber contado con la aquiescencia de la masa trabajadora, en cabeza de la organización sindical ANEBRE, de manera general, o con la autorización particular de todos y cada uno de los colaboradores de dicha empresa, incluyendo a mi mandate.

X. RÉPLICA

Para controvertir la prosperidad del cargo, comenzó por señalar el opositor la ocurrencia de deficiencias técnicas causadas, fundamentalmente, por la no inclusión de algunas normas en la proposición jurídica base del ataque recurrente y el señalamiento de yerros facticos que consideró la oposición tienen fundamento jurídico.

De otro lado, en lo que denominó reparos de orden conceptual, sostuvo el opositor que el tribunal no se equivocó, en esencia, por los siguientes argumentos:

1. Toda la discusión gira en determinar si las pensiones convencional y reglamentaria establecen la causación del derecho con el cumplimiento del requisito de tiempo de servicios únicamente, dejando el de edad como un mero requisito de exigibilidad. Aunque el Tribunal da varios argumentos para sostener que la pensión convencional se causa con la confluencia de los dos requisitos, edad y tiempo de servicios, y que la pensión reglamentaria exige adicionalmente el retiro del servicio, al final se apoya en el contenido del inciso 3º del artículo 1º del Acto Legislativo No. 1 de 2005 en el que dice que *“Para adquirir el derecho a la pensión será necesario cumplir con la edad, el tiempo de servicios, las semanas de cotización o el capital necesario, así como las demás condiciones que señala la ley...”*.

Tal argumento, que no es atacado en el cargo, es contundente y es de gran utilidad para dirimir conflictos de interpretación como el que forzosamente, propone la censura.

2. Ni en la convención colectiva de trabajo ni en el reglamento interno de trabajo dice expresamente que la edad deba tenerse

como un requisito de exigibilidad respecto del derecho a la pensión de jubilación extralegal que se consagra en tales documentos, como tampoco dice que el solo cumplimiento del tiempo de servicios es suficiente para causar tal derecho, por lo que si el Ad quem no leyó tales regulaciones propuestas por la censura, lejos de incurrir en un error de apreciación, lo que hizo fue leer con fidelidad lo que realmente se consigna en los textos correspondientes.

Es decir, no hay error alguno de lectura o de apreciación de tales pruebas, por lo que la acusación no tiene posibilidad alguna de éxito.

XI. CONSIDERACIONES

Comienza la Sala por advertir que no fue objeto de discusión entre las partes: *(i)* que el demandante nació el 30 de marzo de 1963; *(ii)* que empezó a trabajar para la entidad accionada el 11 de marzo de 1985 y, por lo menos, hasta la fecha de presentación de la demanda -8 de abril de 2016- seguía vinculado y prestando sus servicios a la entidad demandada; y *(iii)* que en la entidad accionada han regido el Reglamento Interno de Trabajo del año 1985 y, actualmente, el Reglamento Interno de Trabajo del año 2003.

También deberá decirse que al opositor no le asiste razón cuando cuestiona la no integración, en la proposición jurídica del cargo, con el Acto Legislativo 01 de 2005, pues, la censura denuncia de manera clara la infracción de los artículos 104 a 109 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptos que conforme a la materia en discusión regulan lo atinente al reglamento interno de trabajo. De manera que se cumple suficientemente con el presupuesto de señalar al menos una norma sustancial de alcance nacional que constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo

debido serlo, hubiera sido quebrantada.

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

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

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

Para la elaboración del reglamento interno de trabajo, la ley laboral -*art. 106 del CST*- ha dispuesto que «*el empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo*

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

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

En el caso concreto, se duele el casacionista de que luego de haber solicitado, subsidiariamente, la aplicación del *Reglamento Interno de Trabajo del año 1985*, el Tribunal se apartó de tal solicitud por considerar que dicho instrumento ya no se encontraba vigente en razón de haber expedido un nuevo reglamento. Al respecto debe decirse que tal deducción del *ad quem* no comporta un yerro, ni mucho menos de carácter ostensible, pues, tal y como se puede apreciar de la documental aportada al plenario contentiva del *Reglamento Interno de Trabajo del año 2003*, que fuera a su vez aprobado por la *Resolución No. 3228 de 24 de noviembre de 2003*, expedida por el Ministerio de la Protección Social, con sus respectivas constancias de ejecutoria y publicidad (f.^{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.

Por último, la argumentación vertida en la sentencia confutada respecto de la interpretación del nuevo instrumento reglamentario y su consecuente afectación por la aplicación del Acto Legislativo 01 de 2005, que constituyen pilar fundamental de la decisión, a pesar de que en verdad devino incongruente respecto de la pretensión formulada por el actor, la misma permanece incólume en razón de que aunado a no encontrarse fundados los yerros fácticos atribuidos por la censura al fallo confutado, esa

argumentación, pese a no derivar beneficio alguno al demandante, debe entenderse se realizó ahondando en garantías de cara a un análisis tuitivo en favor del trabajador demandante. Por lo tanto, la Sala se encuentra relevada de referirse a sus interpretaciones y efectos.

Por lo expuesto, el Tribunal no incurrió en los yerros que se le endilga y, en consecuencia, no prospera el cargo.

ADENDA RELEVANTE.- La Sala considera de suma importancia precisar aquí y ahora, que la postura mayoritaria vertida en la presente decisión, recoge íntegramente cualquier otra que haya sido emitida en sentido contrario, en particular, la consignada en sentencia SL3407-2020 proveniente de la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por no corresponder la misma con las atribuciones a ella conferidas en el inciso 2.º del párrafo del Art. 15 de la Ley 270 de 1996 Mod. Art. 2.º Ley 1781 de 2016: que señala: *«Las salas de descongestión actuarán independientemente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero cuando la mayoría de los integrantes de aquellas consideren procedente cambiar la jurisprudencia sobre un determinado asunto o crear una nueva, devolverán el expediente a la Sala de Casación Laboral para que esta decida»*. Por consiguiente, la postura jurisprudencial de la Sala sobre la interpretación de la norma convencional objeto de esta decisión, es la vertida precedentemente.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo

del recurrente, como quiera que hubiera oposición. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$4.400.000 m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 CGP.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 26 de septiembre de 2016, dentro del proceso ordinario laboral que **RAMÓN ELÍAS MONTES RUEDA** adelanta contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN