



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL4650-2020

Radicación n.º 78551

Acta Extraordinaria 001

Estudiado, discutido y aprobado en sala virtual

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de noviembre de dos mil veinte (2020).

En cumplimiento de la sentencia CSJ STP9304-2020 decide nuevamente la Corte el recurso de casación interpuesto por **LUCÍA ESPERANZA ROMERO CALDERÓN**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el dieciocho (18) de mayo de dos mil diecisiete (2017), en el proceso que adelantó contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

I. ANTECEDENTES

Lucía Esperanza Romero Calderón llamó a juicio al Banco de la República, con el propósito de que fuera condenado al reconocimiento y pago, a su favor, de la

pensión de jubilación prevista en el artículo 18 de la recopilación de convenciones dispuesta, según el Acuerdo con vigencia 1997-1999, suscrita entre el demandado y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República –ANEBRE-, por haber cumplido 20 años de servicio a la entidad el 6 de octubre de 2006 y 50 de edad el 29 de agosto de 2014.

Igualmente, que la pensión a que tiene derecho se liquide con el porcentaje del último salario que corresponda al tiempo de servicio, según la tabla fijada en la norma; las mesadas retroactivas causadas, desde el retiro del servicio y los intereses moratorios previstos en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 sobre las mismas o, en subsidio, la indexación de los valores reconocidos por retroactivo pensional, más las costas procesales.

Como pretensión subsidiaria del reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, suplicó la pensión de jubilación del Reglamento Interno de Trabajo de 1985, expedido por el Banco de la República, por haber cumplido más de 20 años a su servicio, el 6 de octubre de 2006, antes de la expiración general de la habilitación de los regímenes pensionales convencionales; que dicha entidad debe reconocer y pagar la pensión de jubilación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 78 de ese reglamento, *«a partir del cumplimiento de la edad de 50 años, 29 de agosto de 2014, efectiva desde el retiro de esa entidad, por haber cumplido más de 20 años de servicio con ese Banco el 6 de octubre de 2006»*.

Pidió la mencionada pensión en el equivalente al porcentaje del último salario que correspondiera al tiempo de servicio, según la tabla del comentado artículo 78, junto con las mesadas retroactivas, desde la data de retiro; así mismo, los intereses moratorios previstos en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 sobre las mesadas causadas o la indexación de los valores reconocidos y las costas procesales.

Informó, como fundamento de sus peticiones, que nació el 29 de agosto de 1964; que se vinculó laboralmente con el Banco de la República el 6 de octubre de 1986; que en su calidad de trabajadora del demandado era beneficiaria de las convenciones colectivas de trabajo suscritas por la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República – ANEBRE-, como miembro de esa organización sindical.

Agregó que, por reglamentación de la recopilación de convenciones, dispuesta según la CCT con vigencia 1997-1999, se previó el reconocimiento de una pensión de jubilación para las servidoras mujeres, con 20 años de servicio y 50 edad y, de manera paralela, el Reglamento Interno de Trabajo expedido para el año 1985, previó el reconocimiento de una pensión especial por el cumplimiento de 20 años de servicio, al arribo de 50 años de edad, también para las mujeres.

Mencionó, que a la fecha en que se ha interpretado como la de pérdida de vigencia de las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas por ANEBRE, «31 de julio de

2010, (*inciso final del párrafo transitorio tercero del Acto Legislativo 01 de 2005*), *contaba con más de 20 años de servicio* al banco, los cuales completó el 6 de octubre de 2006 y cumplió los 50 años de edad el 29 de agosto de 2014; que en la actualidad se desempeña en el banco como secretaria en la dirección general de control administrativo y de informática y tiene más de 29 años de servicio.

Indicó, que el 19 de enero de 2016, reclamó el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, pero le fue negada por medio de Oficio del 3 de febrero de 2016, emanado de la división de recursos humanos, en el que se anunció como razón de la negativa, la aplicación del Acto Legislativo n.º 1 de 2005, que limitó los regímenes pensionales convencionales hasta el 31 de julio de 2010, *«aduciendo de manera arbitraria que a dicha calenda se debían reunir la edad y el tiempo de servicios»* (f.º 54 a 81, cuaderno principal) .

Al dar respuesta, la parte accionada se opuso a las pretensiones principales y subsidiarias. En cuanto a los hechos, admitió las fechas de nacimiento y cumplimiento de la edad pensional de la demandante; la de vinculación al banco y su condición de beneficiaria de las convenciones colectivas de trabajo suscritas por ANEBRE, como miembro de esta organización; que tenía 20 años de servicios antes del Acto Legislativo n.º 1 de 2005; el cargo desempeñado a la fecha de presentación de la demanda y la solicitud de reconocimiento de la pensión de jubilación convencional. De los demás dijo que no eran ciertos.

En su defensa propuso las excepciones perentorias de falta de título y causa, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, legalidad de la actuación del banco, buena fe, inexistencia de la obligación pretendida y la genérica (f.º 89 a 107, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 16 de noviembre de 2016 (f.º 169 CD y 170, *ibidem*), resolvió:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación pretendida y en consecuencia absolver a la demandada BANCO DE LA REPÚBLICA de todas y cada una de las pretensiones principales y subsidiarias incoadas por la demandante señora LUCÍA ESPERANZA ROMERO CALDERÓN, de conformidad a la parte considerativa de la presente providencia.

SEGUNDO: Condenar en costas a la demandante, tásense [...].

TERCERO: De no ser apelada esta providencia, remítase al Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, para que se surta el grado jurisdiccional de Consulta.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En virtud del recurso de apelación interpuesto por la parte actora, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en providencia de fecha 18 de mayo de 2017 (f.º 175 CD, 176 y 177, *ibidem*), confirmó la decisión apelada y se abstuvo de condenar en costas en esta instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, estableció, en primer lugar, que de acuerdo con el artículo 66A del CPTSS, limitaría el estudio del recurso «a los puntos de inconformidad expresados por el apoderado de la parte actora al momento de interponer el recurso ante el a quo» y consideró, como fundamento de su decisión, que el problema jurídico era averiguar si le asistía a la demandante el derecho a percibir la pensión de jubilación del artículo 18 de Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 1997-1999 o la pensión voluntaria establecida en el inciso 4º, artículo 78 del reglamento interno de trabajo de la entidad demandada.

Para resolverlo, tuvo como preceptos normativos, el artículo 1º del Decreto 2127 de 1945 que define el contrato de trabajo para el sector público; el 467 del CST que detalla la convención colectiva de trabajo; el Acto Legislativo n.º 1 de 2005, según el cual, a partir de su vigencia no podrían establecerse «en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales o acto jurídico alguno» condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del sistema general de pensiones y derogó las existentes a partir del 31 de julio del 2010 y el artículo 164 del CGP que impone al juzgador el deber de fundar toda decisión en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

En el caso concreto, con fundamento en la prueba documental aportada, folios 11 a 52 y 115 a 150 del cuaderno principal, determinó que la demandante se vinculó

con el banco el 6 de octubre de 1986, al momento de la presentación de la demanda estaba vigente la relación y cumplió 50 de edad el 29 de agosto del 2014.

De los anteriores enunciados fácticos y las pruebas vistas, derivó que la accionante no acreditó el cumplimiento de la totalidad de los requisitos tiempo y edad, en vigencia de la norma convencional o del reglamento interno de trabajo de la empresa, habiendo expirado el 31 de julio del 2010, por disposición de lo establecido en el parágrafo transitorio 3º del Acto Legislativo n.º 1 de 2005; que si bien, cumplió con el tiempo de servicios el 6 de octubre del 2006, no fue así con la edad requerida, pues a ella arribó el 29 de agosto del 2014, cuando ya había expirado la fuente normativa sobre la cual basaba sus pretensiones.

Relató, que ello constituía una mera expectativa susceptible de ser modificada por normas posteriores como en este caso, pues a pesar de que, para ese cumplimiento de edad no se requería estar vinculado laboralmente con la empresa, ese requisito sí debía verificarse dentro de los términos que la enmienda de 2005 fijó. Refirió que la Corte Constitucional,

[...] en sentencia CC SU-555-2014, sostuvo que de un análisis del Acto Legislativo No. 1 del 2005 es posible concluir que después del 31 de julio del 2010 ya no podrán aplicarse ni disponerse reglas pensionales en pactos y convenciones colectivas salvo que las existentes antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo No. 1 del 2005, hayan estipulado como término una fecha posterior y las que se prorroguen después de la entrada en vigencia del acto legislativo no podrán establecer condiciones diferentes a las que venían rigiendo, pero de todas maneras sostiene la Corte, en uno y otro caso perderán vigencia el 31 de julio del 2010.

Concluyó que, como la señora Lucía Esperanza Romero Calderón alcanzó los 50 años después del 31 de julio del 2010, no le era dable sustentarse en una norma convencional inexistente, por haber sido derogada o modificada por disposición del citado Acto Legislativo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende, que la Sala (f.º 6, cuaderno de la Corte),

[...] CASE LA TOTALIDAD de la sentencia impugnada del 18 de mayo de 2017 proferida por la Sala Séptima Laboral del Tribunal Superior de Bogotá [...] que confirmó la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito [...] del 16 de noviembre 2016, y una vez quebrado el fallo del Tribunal, constituida la Corte en sede de instancia, revoque en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C. y en su lugar acceda a las súplicas de la demanda inicial y provea sobre las costas.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales fueron replicados. Se estudia el primero inicialmente, porque, llamado a prosperar, se tornaría inane el análisis del segundo, habida cuenta que se refiere exclusivamente a las pretensiones subsidiarias de la demanda.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada «*de violar por la vía indirecta, en el concepto de **aplicación indebida** de los artículos 467, 468, 469, 470, 471, 476 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los Arts. 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1º, 13 y 21 del CST y 13, 25 y 53 de la Constitución Nacional*». (Las negrillas son del texto original)

Asegura, que la violación de las normas sustanciales citadas se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho que de modo manifiesto aparecen en autos:

- 1.- Dar por demostrado, sin estarlo, que la 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 50 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 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 a la 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.

Asevera, que los anteriores errores de hecho provienen de la errónea apreciación de la recopilación de convenciones colectivas dispuesta según la vigente para 1997-1999 suscrita entre el Banco de la República y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República, ANEBRE, que llevó al Tribunal a concluir que la cláusula 18 de ese acuerdo tenía una sola interpretación válida cuando de ella «*pueden derivarse por lo menos dos interpretaciones razonables y lógicas*».

Al respecto, expone que, para el fallador, podía entenderse solo en el sentido de que se requiere el cumplimiento de la edad de 50 años con 20 de servicio para la concesión de la pensión y como aquella la completó después del 31 de julio de 2010, ya no regía la convención colectiva de trabajo. Reproduce el artículo 18 de la misma, y comenta en contrario que:

[...] la normatividad en cita es susceptible de dos interpretaciones, a diferencia de cómo lo estimó el *ad - quem* al analizar dicha cláusula: 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 la norma se extrae, que la edad puede o no constituir una condición resolutoria para el nacimiento del derecho pensional, pero debe estimarse como condición de mera exigibilidad o disfrute, porque no impone de manera expresa que el cumplimiento de esos requisitos debe ser sincrónico o que la edad no pueda acreditarse después del retiro; que la CCT trae un sistema cuasi actuarial

para su reconocimiento, por cuanto no tiene en cuenta ni la esperanza de vida del pensionado, ni las tasas de interés del mercado, sino el número de años laborados en forma exclusiva, según la escala que trae el artículo 18 en comento.

Agrega, que el sistema pensional en revisión, privilegia el tiempo de servicio, de manera que *«la génesis del derecho a pensión convencional radica única y exclusivamente en el cumplimiento del tiempo de servicio, siendo la edad una mera exigencia para el disfrute o pago»*; que este requisito (la edad), no es trascendente para adquirir el derecho y, mucho menos, para financiar la prestación y, por ello, no se necesita cumplirla para que se cause el derecho, sino para establecer la época en que se presenta la exigibilidad de la prestación, luego se otorga *«por el acatamiento de un período mínimo de labores»*, que para este caso es de 20 años.

De lo dicho, encuentra lógico que el único presupuesto que debe acreditarse antes del retiro es el tiempo de servicio, pues la edad se puede completar aún después de apartarse del cargo, posibilidad que no prohíbe la norma; que otorgar una pensión convencional sin el otorgamiento de la edad es una posibilidad jurídica acogida por la Corte y sobre la cual también se ha pronunciado el Consejo de Estado. Arguyó que, cuando Lucía Esperanza Romero Calderón cumplió 20 años de servicio, el 6 de octubre de 2006, adquirió el derecho a la pensión convencional de jubilación y quedó pendiente la edad y el retiro de la entidad.

En cuanto al dilema sobre cuál de las interpretaciones posibles a la cláusula convencional debió dar el Tribunal, expuso que si bien, para esta Corporación, la convención colectiva de trabajo no es una ley de alcance nacional, sino una prueba susceptible de libre valoración por parte del juzgador, dándole validez a cualquier explicación razonable, dentro de la relación obrero patronal es ley para las partes y, en tal evento, se impone el principio de favorabilidad.

Cita y transcribe parcialmente la sentencia CC SU-1185-2001, con cuyo tenor, afirma, que una cosa es que la convención colectiva se aporte como prueba y otra, negarle el valor normativo que tiene, es decir, que se aporta al proceso como una prueba, pero es una norma jurídica que debe definirse a la luz de los artículos 21 y 53 de la Constitución Política.

Concluye, que, frente a las varias disquisiciones que pueden darse a la convención colectiva de trabajo celebrada entre el Banco de la República y la Asociación Nacional de Empleados – ANEBRE, debe prevalecer la más favorable al trabajador y considerar que la edad *«cumple una función solo de exigibilidad de la obligación pensional»* y no constituye requisito esencial para el nacimiento del derecho, sino una condición suspensiva para su disfrute, de tal suerte que la fuente del derecho a la prestación convencional radica exclusivamente en el cumplimiento del tiempo de servicio (f.º 6 a 15, *ibidem*).

VII. RÉPLICA

Alega la existencia de falencias técnicas en esta acusación, tales como: i) que el cargo fue mal encaminado, al haberse dirigido por la vía indirecta y tener soporte jurídico, primordialmente; ii) que no cuestionó la norma que fue fundamento del fallo, es decir, el Acto Legislativo n.º 1 de 2005 y, iii) que cuestiona la interpretación de las normas, pero no discute si fueron mal apreciadas o no lo fueron.

En lo que respecta al fondo de la controversia, dice que, en definitiva, su alegato se centra en que la edad para acceder a la prestación, establecida en la convención colectiva de trabajo, es requisito de exigibilidad y no de causación, pero que, el verdadero tema debatido en el proceso fue el de los efectos del Acto Legislativo n.º 1 de 2005, suficientemente definido por la Corte en el mismo sentido en que resolvió el Tribunal y con ello, la parte recurrente lo que hizo fue cuestionar un mandato constitucional (f.º 42 a 45 *ibidem*).

VIII. CONSIDERACIONES

Si bien, existen las falencias de orden técnico que destaca la opositora, las mismas no tienen la fuerza suficiente para quebrar el fallo, por las siguientes razones: i) la cita de argumentos jurídicos es anexa a los cuestionamientos fácticos, que constituyen el fundamento esencial de la queja al cuestionar la indebida valoración de la convención colectiva de trabajo que estableció en su

artículo 18 el derecho que aquí se reclama; *ii)* a pesar de que no se haya citado en la proposición jurídica el Acto Legislativo 01 de 2005, sí acude a los artículos 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo y se impugna con base en ellos el error endilgado al fallo, que precisamente comenzó por indagar si la accionante tenía el derecho a la luz de la Convención Colectiva de Trabajo vigente 1997-1999 y, *iii)* por supuesto que se citan las disposiciones convencionales mal valoradas.

Dicho lo anterior, se recuerda que el *ad quem*, basó su decisión en que la demandante no cumplió con la totalidad de los requisitos para acceder a la prestación, como quiera que sólo verificó el tiempo de servicios en vigencia de la disposición convencional, que expiró el 31 de julio de 2010, pues en los términos del artículo 18 de esa normativa, los 20 años servidos al banco demandado, los alcanzó el 6 de octubre de 2006. Sin embargo, acotó que, como la edad de 50 años requerida, se completó el 29 de agosto de 2014, ya había expirado la fuente normativa que sirvió de fundamento a sus pretensiones.

La censura alega, en contrario, que la edad debe estimarse como condición de mera exigibilidad o disfrute, porque el artículo 18 convencional no impone de manera expresa que el cumplimiento de esos requisitos debe ser sincrónico o que la edad no pueda acreditarse después del retiro, luego ese requisito es intrascendente para acceder a la pensión convencional y no se requiere para causar el derecho sino, se repite, para establecer el momento en que ha de comenzar su disfrute.

Para zanjar este debate, resulta necesario revisar el tema bajo las siguientes precisiones: *i)* la interpretación de las convenciones colectivas de trabajo; *ii)* los efectos del Acto Legislativo 01 de 2005 sobre los acuerdos convencionales, en materia pensional y, *iii)* la interpretación del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999.

i) Interpretación de las convenciones colectivas de trabajo.

El asunto que atrae la atención de la Sala corresponde a una solicitud pensional de origen extralegal, concretamente la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999, suscrita entre el Banco de la República y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República ANEBRE en el capítulo IX sobre régimen de pensiones, artículo 18, norma contentiva del derecho reclamado por Lucía Esperanza Romero Calderón.

En reciente jurisprudencia, esta Sala ha establecido que, tratándose de acuerdos de orden colectivo, estos deben ser tratados de igual forma que cualquier otra disposición laboral, pues son fuente de derecho, por lo que su intelección debe erigirse a partir de los principios «[...] *de favorabilidad ante varios criterios razonables, interpretación conforme a la Constitución Política y, por su naturaleza de norma voluntaria, contractual y autorreguladora, el espíritu de las disposiciones y la intención y expectativas de los contratantes* [...]» (CSJ SL351-2018, CSJ SL5052-2018 y SL4105-2020).

Bajo esta línea de pensamiento, los instrumentos de orden colectivo no deben ser entendidos como acuerdos de contenido restrictivo, pues se erigen como reivindicación de los derechos de los trabajadores y son fruto del ejercicio constitucional al derecho de asociación sindical.

Así mismo, tal fuente no puede apartarse del ordenamiento jurídico que la contiene, en especial del carácter tuitivo de las normas del trabajo.

ii) Efectos del acto legislativo 01 de 2005 en los acuerdos convencionales en materia pensional.

El párrafo transitorio 3º del Acto Legislativo 01 de 2005, relativo a los acuerdos convencionales, indicó:

Parágrafo transitorio 3o. Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. En los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010.

Sobre dicha normatividad, esta Sala en sentencia CSJ SL3635-2020 indicó:

De la norma constitucional así consagrada, se deducen dos postulados diferentes: uno, para las disposiciones colectivas que desde antes de su expedición venían rigiendo, cuya vigencia se mantendrán hasta el término inicialmente pactado, que a su vez incluye las prórrogas automáticas que se venían surtiendo y, otro, para aquellas

convenciones que se establecieran entre su fecha de expedición y el 31 de julio de 2010, que no podrán ser más favorables a las que para entonces estuvieran vigentes.

Con base en lo anterior, en decisión CSJ SL12498-2017 y en otras que la reiteraron (CSJ SL12498-2017, CSJ SL3962-2018, CSJ SL4781-2018, CSJ SL621-2019, CSJ SL1348-2019, CSJ SL1408-2019, CSJ SL2236-2019, CSJ SL2524-2019 y CSJ SL4331-2019), en lo que concierne al primer aspecto, la Corte sostuvo lo siguiente:

A juicio de la Sala, con base en esta lectura del párrafo transitorio 3º es posible armonizar y dar coherencia lógica a las expresiones «*se mantendrán por el término inicialmente estipulado*» y «*en todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010*». La primera alude a la observancia del término inicial de duración de la convención expresamente pactado por las partes en el marco de la negociación colectiva de trabajo y, la segunda, a las prórrogas legales automáticas de las convenciones o pactos que desde antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo de 01 de 2005 venían operando, en tal caso las reglas pensionales subsisten hasta el 31 de julio de 2010.

Explicó entonces la Sala que las reglas pensionales de carácter convencional que se hubieren suscrito por primera vez antes de la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, la expresión «término inicialmente pactado» hace alusión al tiempo de duración expresamente acordado por las partes de modo que, «si ese término estaba en curso al momento de entrada en vigencia del acto legislativo, ese convenio colectivo regiría hasta cuando finalizara», aunque fuere posterior al 31 de julio de 2010.

Para hacerlo más explícito, dijo la Corte que con ese alcance interpretativo:

(...) podrían darse eventos en los que las reglas pensionales no solo se extiendan más allá del año 2005 sino, incluso, del 31 de julio de 2010, tal como sería el caso de una convención colectiva suscrita por primera vez en el año 2004, con una vigencia de 10, 12 o 14 años.

Al referirse a la prórroga automática de la convención colectiva que venía operando antes del 29 de julio de 2005, adujo que continuarían rigiendo, pero, que, en todo caso, conforme al límite constitucional, se extinguirían el 31 de julio de 2010.

De manera que esa línea jurisprudencial no admitía que una convención colectiva que llegare a su fecha de extinción conforme al término inicialmente pactado,

podiera ser objeto de prórroga automática porque esta solo operaba para las prórrogas que desde antes venía en curso.

Sin embargo, esa visión jurisprudencial varió y dio un alcance distinto al parágrafo 3º del Acto Legislativo 01 de 2005, al considerar la Sala en sentencias CSJ SL2798-2020, CSJ SL2543-2020 y CSJ SL2986-2020, por una parte, que el término inicialmente pactado no puede extenderse más allá del 31 de julio 2010 y, de otra, que ese plazo también incluye el de la prórroga automática que hubiese comenzado después del 29 de julio de 2005.

[...]

Bajo ese contexto, tal como se determinó en la sentencia CSJ SL2543-2020, en principio, no es posible extender los efectos de las cláusulas convencionales de carácter pensional más allá del 31 de julio de 2010. Sin embargo, asevera la Sala que, cuando una disposición colectiva consagre una vigencia que cobije un periodo superior a esa data, debe respetarse, pues, es claro, de una parte, que si se previó de esa manera desde su inicio, es porque la voluntad de las partes fue la de darle a dichas disposiciones jubilatorias mayor estabilidad en el tiempo y, de otra, al quedar incorporadas en el texto convencional, constituyen derechos adquiridos y garantía a la legítima expectativa de adquirir el derecho pensional de acuerdo a las reglas del pacto o convención colectiva de trabajo que firmaron, mientras continúe vigente, así esa vigencia supere el límite del 31 de julio de 2010.

De lo anterior, es claro, que tratándose de convenciones colectivas vigentes con anterioridad al Acto Legislativo 01 de 2005, estas se seguirán ejecutando por el término inicialmente pactado, el cual de ser determinado, será hasta la fecha definida en el acuerdo colectivo, inclusive si esta es posterior al 31 de julio de 2010 y de no culminar en un lapso específico se mantendrá en vigencia hasta dicha fecha en virtud de la aplicación de prórroga automática, a menos que se haya suscrito una nueva convención o pacto.

Ahora bien, dado que la cláusula a interpretar fue plasmada en la Convención Colectiva 1997-1999, esto es

antes de la expedición de la reforma constitucional en comento, sus efectos se mantendrían hasta el 31 de julio de 2010 al no estar limitado el beneficio convencional en el tiempo.

iii) Interpretación del artículo 18 de la citada Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999.

La disposición en cuestión establece la siguiente regulación:

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 servicios de veinte (20) años y de edad mínima de cincuenta y cinco (55) años si son varones, y de cincuenta (50) años si son mujeres tendrán derecho a la liquidación, según la siguiente tabla [...]

Sobre el particular, si bien a *prima facie* la norma transcrita no permite dilucidar el beneficio convencional pactado, pues podría entenderse que refiere únicamente a la liquidación de mesadas, lo cierto es que el mismo pertenece a un acuerdo convencional suscrito entre los ya mencionados Banco de la República y ANEBRE para la vigencia que corrió entre 1997 y 1999, esto es, posterior a la expedición de la Ley 100 de 1993 que modificó los requisitos de pensión jubilatoria, por lo que se deduce que la intención de las partes era mantener un beneficio extralegal con mejores condiciones para los trabajadores, pues de no ser así, el mismo hubiese sido modificado en el tiempo.

Esta interpretación ha sido entendida de dicha manera

por las partes, pues según lo descrito en el recurso de casación, el reproche presentado por el Banco de la Republica se origina en su diferencia conceptual acerca de los requisitos de exigibilidad para el otorgamiento de la prestación, mas no en la existencia de una pensión de orden convencional, esto es, si dichas exigencias debían cumplirse concomitantemente antes del 31 de julio de 2010.

Sobre tal aspecto, es necesario acudir a dos premisas: *i)* la aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación de convenciones colectivas y, *ii)* el precedente jurisprudencial en cláusulas convencionales similares sobre el cumplimiento de la edad como requisito de exigibilidad para el disfrute de la prestación extralegal.

Con relación a la primera, para la Sala, es evidente, que las convenciones colectivas son verdaderas normas jurídicas que deben interpretarse conforme a la Constitución y los métodos plasmados en el ordenamiento laboral, en caso de duda ante dos hermenéuticas posibles, es menester la aplicación del principio de favorabilidad (CSJ SL450-2018), en concordancia con el de “*pro persona*”, consagrado en el artículo 53 *ib.*, pues constituido Colombia como Estado Social de Derecho (art. 1º), las disposiciones legales deben servir de instrumento para garantizar los derechos y prerrogativas esenciales, tendientes a mejorar la calidad de vida de las personas, erigiéndose las autoridades públicas, no siendo la jurisdicción del trabajo la excepción, en propiciadoras de su goce efectivo. Posición que halla su fundamento en los artículos 1º y 2º de la Constitución

Política¹, en el Preámbulo, 5º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos², 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos³ y en las sentencias CC SU-241-2015, CC SU-113-2018 y CC SU267-2019, entre otras.

Con respecto a la segunda, al auscultar en la jurisprudencia de esta Sala, en asuntos en donde se discute la causación de beneficios convencionales en torno a la edad y tiempos de servicios, es viable deducir el mismo razonamiento, como se evidencia en las siguientes providencias:

a. Sentencia CSJ SL2802-2018.

En dicho proveído se discutió el alcance del artículo 42 de la Convención Colectiva 1997 suscrita con la Empresa

¹ Constitución Política: “Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”

Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.” Énfasis agregado.

² Naciones Unidas, Asamblea General, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Preámbulo “Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables, Reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana”. Énfasis agregado

Artículo 5: “(...) 2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.”

³ Organización de los Estados Americanos – OEA –, Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, Artículo 29: “Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: a) permitir a alguno de los Estados Partes, grupo o persona, suprimir el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención o limitarlos en mayor medida que la prevista en ella; b) limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados Partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados.”

Distrital de Telecomunicaciones de Barranquilla ESP en Liquidación, el cual no era claro en determinar si para acceder a una pensión proporcional convencional era necesario estar vinculado o no a la empresa durante el tiempo exigido, esto implica que si para el reconocimiento del derecho debían cumplirse los requisitos de tiempo y servicio al interior de la Compañía.

Para resolver dicho interrogante, la Sala indicó:

[...] En lo referente a la pensión restringida o proporcional de jubilación convencional, cabe recordar que para el Tribunal, el art. 42 de la convención colectiva de trabajo, que trae varias alternativas dentro del régimen especial de jubilaciones, en su literal b) consagra la posibilidad de obtener “la pensión convencional proporcional” respecto de los “empleados que cumplan una de estas dos condiciones “...que presten o hayan prestado diez (10) años o más de servicios a la Empresa y menos de veinte...”, de lo cual era dable inferir, que del sentido literal de tal estipulación se desprende “que no es condición para acceder a la pensión proporcional, como ya se dijo, tener el carácter de trabajador o trabajadora de la empleadora del demandante, aquí representada por las demandadas, ya que empresa y sindicato no condicionaron el acceso a esta prestación para quienes solicitaren su reconocimiento y tengan el vínculo laboral vigente, por el contrario, permitieron beneficiarse de esta jubilación proporcional a quienes hayan prestado diez o más años de servicios, toda vez que a contrario sensu, la norma convencional sólo excluyó de esta prestación a quienes sean retirados del servicios por justa causa”.

Que al utilizarse en el precepto convencional la expresión “hayan prestado”, obviamente no se está refiriendo a los destinatarios de la expresión “presten”, sino a aquellos trabajadores que se desvincularon de la empresa con 10 o más años y menos de 20 años de servicio, por motivo diferente a una terminación del contrato de trabajo con justa causa, y que luego de la separación del servicio, tratándose de los varones, cumplan 50 años de edad, con lo cual se hizo extensivo dicho beneficio a quienes hayan prestado con anterioridad el servicio.

Si bien es cierto, la Corte de tiempo atrás venía aceptando cualquier apreciación que en relación a la citada cláusula

convencional hicieran los diferentes Tribunales del País, bajo el supuesto de que admitía distintas interpretaciones, al reexaminar el tema, arribó a la conclusión que actualmente impera, en cuanto que únicamente se admite una valoración probatoria o intelección posible, consistente en que la pensión de jubilación prevista en el literal b del art. 42 de la convención colectiva de trabajo, se causa o adquiere con el requisito de la prestación de los servicios y un retiro diferente al despido por justa causa, de modo que el cumplimiento de la edad constituye una mera condición para su exigibilidad. En sentencia de la CSJ SL5334-2015, reiterada en la SL8178-2016, SL8186-2016, SL18101-2016, SL16811-2016, SL19440-2017 que se transcribe en extenso dada la importancia que tiene, se dijo:

"(...) descendiendo al caso que nos ocupa, observa la Sala que la cláusula 42 Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la EDT y su sindicato de trabajadores, vigente entre el 1 de septiembre de 1997 y el 31 de agosto de 1999 (Folios 39 a 76), prueba denunciada por la censura como erróneamente apreciada por el ad quem, establece:

b) Los empleados que presten o hayan prestado diez (10) años o más de servicio a la Empresa y menos de veinte tendrán derecho a la jubilación proporcional según el tiempo de servicio, cuando cumplan las edades establecidas de cincuenta (50) años para los hombres y cuarenta y siete (47) años para las mujeres; en estos casos para establecer el salario de liquidación se tomarán en cuenta los mismos factores del último sueldo y el promedio de las prestaciones en la forma establecida en el ordinal a). Para la jubilación proporcional no se tendrán en cuenta los años de servicio prestados en otras entidades oficiales.

Si bien esta Sala de la Corte había considerado que la disposición convencional en estudio admitía más de una interpretación razonable, siendo una de ellas la que le dio el Tribunal, en sentencia CSJ SL2733-2015 rectificó dicho criterio para aceptar que el único entendimiento que admite la cláusula extralegal aludida es el de que la pensión de jubilación prevista en su literal b, se causa o adquiere con el requisito de la prestación de los servicios y un retiro diferente al despido por justa causa, de modo que el cumplimiento de la edad constituye una mera condición para su exigibilidad."

[...]

En atención a la jurisprudencia transcrita, para esta Sala de la Corte es dable concluir, que el Tribunal apreció correctamente el texto convencional cuestionado (fls. 19- 57 del cuaderno principal), al inferir que el demandante aun cuando arribó a la edad exigida después de la terminación del contrato de trabajo, tiene derecho a la pensión proporcional de jubilación convencional que regula el art. 42 literal b) de la CCT

b. Sentencias CSJ SL526-2018, reiterada en CSJ SL4550-2018, CSL SL2661-2019, CSJ SL3280-2019 y SL4138-2020.

En la providencia referida, la Sala estudió el alcance del artículo 41 de la Convención Colectiva suscrita con la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, en donde se estudió el entendimiento de tal postulado, toda vez que para el reconocimiento de la pensión convencional de ex trabajadores era claro que solo se requería el tiempo de servicios y se entendía la edad como un requisito de exigibilidad, sin embargo, existía duda de la aplicación de tal prestación para trabajadores activos pues para ellos se había establecido la concurrencia de los dos requisitos, por lo que para resolver se indicó:

Pues bien, preliminarmente habrá que decir para resolver la controversia propuesta en el recurso es que para la Sala fluye indubitable que la redacción del artículo 41 convencional en estudio, particularmente en su Parágrafo 1º, desde su vista gramatical, sistemática y teleológica o finalística no tiene más que una lectura: 1) que se aplica a ex trabajadores de la disuelta y liquidada Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, esto es, a quienes a partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo de marras perdieron la condición de trabajadores activos; 2) que para la estructuración del derecho pensional se exige haberse prestado cuando menos veinte (20) años de servicio a la citada empresa; y 3) que el disfrute o goce de la prestación se producirse cuando se arriba por el ex trabajador a la edad de cincuenta (50) años, si se es mujer, y de cincuenta (55) años, si se es hombre.

Esto último habrá de resaltarse por constituir el meollo del asunto, ya que, en criterio de la Corte, y tal cual lo alega el recurrente, la edad pensional no se acordó en la aludida disposición como una exigencia concurrente con la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, como un requisito para la estructuración del derecho sino apenas como una

condición para su exigibilidad, goce o disfrute.

En efecto, la jurisprudencia vigente ha sostenido que es ineludible a la hora de establecerse los beneficiarios de las prebendas convencionales la existencia y vigencia de la relación laboral que a éstos legitima, de tal suerte que, de no acreditarse tales conceptos, no se abrirá paso el respectivo reclamo, tal discernimiento por desprenderse del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo que la convención colectiva de trabajo se celebra “para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia” y, obviamente, los contratos de trabajo durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo son los que igualmente están vigentes, no los que no lo están o que nunca lo han estado. De esa suerte, cualquier beneficio convencional en favor de quien no está ligado por un contrato de trabajo con la empresa suscribiente de la correspondiente convención colectiva de trabajo debe estar expresamente previsto por los convencionistas, por constituir según lo visto una estipulación para otro, para un tercero, tal es el caso de las prebendas extendidas en favor de los hijos de los trabajadores, o de los ex trabajadores, o de los pensionados e, incluso, de terceros totalmente ajenos a las relaciones contractuales de la empresa pero por cuya actividad pueden verse afectados en alguno de sus intereses, verbi gracia, la comunidad circundante de la misma.

La vigencia de las relaciones contractuales de trabajo como objeto de la aplicación directa de las normas convencionales explica con facilidad que la edad pensional por ella prevista sea un requisito de estructuración de la prestación, por eso, al lado de otros presupuestos, como por ejemplo el tiempo de servicio, el cumplimiento de la edad pensional durante su vigencia termina siendo consecuencia necesaria de su naturaleza temporal.

No ocurre lo mismo, entiende la Corte, cuando la prestación pensional se extiende expresamente a ex trabajadores de la empresa, pues en tal caso, la edad establecida para el acceso a la pensión no está atada a una relación laboral o vínculo jurídico vigente, sino todo lo contrario, a una situación personal o individual, por tanto no puede ser vista como un requisito de estructuración o conformación del derecho, sino simplemente como una condición de su exigibilidad, goce o disfrute.

Ante tal situación lo que fuerza concluir es que los requisitos de la pensión así prevista se reducen a dos: la prestación de servicios durante un determinado tiempo, para este caso 20 años, y la desvinculación del trabajador por cuenta propia o por causa imputable a la empresa; y la edad indicada en la norma deviene en una condición personal o individual que lo que permite es la exigibilidad del derecho pensional.

Es totalmente entendible la anterior afirmación si se observa que

el cumplimiento de la edad pensional en estos casos resulta totalmente indiferente a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, dado que para el momento en que el ex trabajador cumple la edad establecida en la norma pensional convencional se requerirá que la relación laboral haya perdido su vigencia.

Nótese a ese respecto que la disposición convencional parte del presupuesto de que el trabajador ya ha cumplido la materialidad laboral que le da causa a la prestación pensional: el tiempo de servicios, pero considera la circunstancia que impide al trabajador acceder a la pensión conforme a la regla general, la del cumplimiento de la edad pensional en vigencia de la relación laboral, por tanto, toma tal circunstancia como condición necesaria para el reconocimiento del derecho, esto es, que ya no exista vinculación laboral, o por causa imputable a la empresa o por iniciativa del propio trabajador, para de allí señalar que el acceso a la prestación se producirá cuando cumpla la edad de cincuenta (50) años, si es mujer, o cincuenta y cinco (55) si es hombre, lo que es tanto como decir que con el cumplimiento de las dos condiciones iniciales se tendrá el derecho, pero su goce o disfrute solo se producirá al cumplimiento de la última, la anotada edad.

Así, la edad considerada en la estipulación convencional fluye indiferente a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, por exigir ésta que tal ocurrencia se produzca cuando el ex trabajador ya no se encuentra amparado directamente por ella, resultando que, de una parte, éste hubiere perdido la condición de trabajador de la empresa; y de otra, que sea en un todo posible que ni siquiera la disposición convencional para ese nuevo momento mantenga vigencia en el marco de las relaciones contractuales de la misma empresa. De ese modo, en forma alguna puede concluirse que la dicha edad sea requisito de estructuración del derecho, sino apenas de su exigibilidad, de su goce o disfrute.

Entonces, siendo que los supuestos de hecho del derecho pensional aquí estudiado están limitados a la desvinculación del trabajador y la prestación del tiempo mínimo de servicio, pues la fecha del cumplimiento de la edad allí prevista es ajena a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, las únicas exigencias que lo estructuran o definen, que entiende la Corte deben producirse en el término de vigencia de ésta son las ya indicadas: desvinculación voluntaria o forzosa del servicio y tiempo del mismo. En tanto, la fecha del cumplimiento de la edad es de orden individual o particular, sin incidencia alguna en razón de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, pues únicamente está atada a la situación particular del ex trabajador.

Pero también entiende la Corte, en segundo término, que el aludido Parágrafo 1º previó el derecho pensional a favor de quienes habiendo sido trabajadores de la entidad le prestaron un

tiempo de servicio mínimo de servicio pero no arribaron a cierta edad en su vigencia, porque, precisamente, a quienes les exigió tal condición pensional se refirió paladinamente al inicio del marco de las disposiciones pensional, se recuerda, de donde no ha lugar a concluir cosa distinta a que, para los primeros, los que perdieron la calidad de trabajadores activos, la edad no se tuvo como un requisito de estructuración del derecho --pues no lo podían cumplir en ese tiempo--, sino apenas de su disfrute.

De desatenderse tal razonamiento resultaría inane la consideración también expresa del derecho pensional en favor de los trabajadores activos, a quienes sí se les exigió como presupuesto pensional el cumplimiento de una determinada edad, cincuenta (50) o cincuenta y cinco (55) años según su género, y por supuesto la vigencia de su relación laboral, aparte del requisito material del derecho: la prestación de servicios durante un término mínimo de veinte (20) años.

Y en tercer lugar, es la única conclusión a la que se puede arribar si se observa que la disposición en su conjunto quiso amparar con el beneficio pensional de jubilación a todos los servidores de la empresa sobre un mismo rasero, el que para la Corte es el más obvio: la prestación de servicios por un término mínimo pero apreciable, en los casos menos exigentes dieciocho (18) años y en los más veinte (20) años. Para el personal activo las exigencias adicionales de vinculación y edad, y para los que aquí se estudia, las de desvinculación y el máximo del servicio. Siendo ello así, advierte la Corte una redacción armónica del texto convencional tendiente a no dejar por fuera a quienes habiendo cumplido el tiempo de servicios exigido, se encontraren en determinada edad, solicitaren el reconocimiento del derecho en un hito temporal que allí también se estableció --enero y marzo de 1992 y un (1) año posterior a la vigencia de la convención colectiva o del cumplimiento de la edad estando vinculados--, o ya no estuvieren al servicio de la entidad, últimos para los cuales la edad dejó de ser un requisito de estructuración del derecho pensional.

Ahora bien, la concepción del derecho pensional de jubilación en términos como los analizados no resulta para nada extraña a la normatividad del trabajo, menos a la legal, pues, a guisa de mero ejemplo, el artículo 8º de la Ley 171 de 1961, se memora, estableció la pensión proporcional de jubilación por despido sin justa causa y aún por retiro voluntario, prestación respecto de la cual la jurisprudencia es pacífica en la consideración de que la edad no es más que un requisito de su exigibilidad, bastando para su estructuración un tiempo de servicios mínimo y la desvinculación forzosa o libre del trabajador.

c. Sentencia CSJ SL3343-2020 reiterada en SL4131-2020.

En el pronunciamiento en cuestión, la Sala abarcó el análisis del artículo 98 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Sintraseguridadsocial y el ISS, precisando el entendimiento de la misma, en el siguiente sentido:

Es necesario precisar que las convenciones colectivas de trabajo son fuente formal del derecho y, por tanto, sus enunciados normativos deben interpretarse a la luz de los principios y métodos de la hermenéutica jurídica laboral, dentro de los cuales se encuentra la favorabilidad, de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política.

Por este motivo, la interpretación de las disposiciones convencionales de índole pensional debe realizarse de acuerdo con sus características y su finalidad, tal como lo adocrinó la Sala en sentencia CSJ SL16811-2017, en la que dispuso que los textos normativos, dentro de ellos, los acuerdos convencionales, deben ser comprendidos como *«un todo y, por tanto, su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes»*, lo que naturalmente excluye interpretaciones textualistas, focalizadas en frases, palabras o expresiones elaboradas al margen de los sujetos y los contextos.

[...]

Ahora bien, la referida normativa convencional prevé lo siguiente:

El trabajador oficial que cumpla veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo al instituto y llegue a la edad de cincuenta y cinco (55) años si es hombre y cincuenta (50) años si es mujer, tendrá derecho a la pensión de jubilación en cuantía equivalente al ciento por ciento (100%) del promedio de lo percibido en el periodo que se indica a continuación para cada grupo de trabajadores oficiales (...).

En lo que concierne a la interpretación concreta de dicha cláusula convencional, para la Corte deriva que el derecho pensional puede ser adquirido por los ex trabajadores que al momento del retiro tengan acreditado el tiempo de servicios, pero no la edad.

Lo anterior, en tanto si bien el artículo alude a trabajadores oficiales, ello no excluye del beneficio a quienes tuvieron tal condición, pero arribaron a la edad enunciada con posterioridad a la finalización de sus contratos, pues dicha circunstancia no desvirtúa la calidad que una vez tuvieron: la de trabajadores oficiales al servicio de la entidad que, en últimas, es lo que exige la norma referida.

Al respecto, es relevante destacar que, en este caso, a la luz de la lectura de la cláusula convencional (art. 98), el derecho pensional allí consagrado goza de la particularidad de que se concede para compensar el desgaste físico que sufre el trabajador como consecuencia de muchos años de servicios. Por ello, la Sala considera que el eje central de tal prestación es el tiempo de servicios, toda vez que es el trabajo el que genera la merma laboral. La edad simplemente corresponde a una condición futura, connatural al ser humano.

[...]

Así las cosas, y como quiera que en diferentes providencias esta Sala ha comprendido en forma disímil el contenido del citado artículo 98 convencional, se precisa que, a partir de esta decisión, la interpretación válida de dicha cláusula es la que aquí se fija, esto es, que el requisito de edad en ella contenido es de exigibilidad de la prestación pensional, no de causación (subrayado añadido).

Colofón de las premisas antes vistas, es viable inferir, que cuando se trata de beneficios de orden convencional en materia de pensiones extralegales, plenas o restringidas, en los cuales confluyen los tiempos de servicios y la edad, ha de entenderse que esta última constituye un requisito de exigibilidad mas no de causación, dado que tal requisito refiere al mero paso del tiempo mas no a la actividad del trabajador.

Descendiendo al *sub examine* y en un análisis sistemático, armónico, jurisprudencial, analógico y teleológico de la norma, debe entenderse que el artículo 18 de la CCT suscrita con la organización sindical ANEBRE, contempla para la causación del derecho a la pensión convencional se requiere: i) la prestación del servicio durante 20 años antes del 31 de julio de 2010 y ii) que el trabajador se haya retirado de la Compañía después del 13 de diciembre de 1973; cumplidas las anteriores exigencias, se podrá exigir

la prestación señalada a la edad de 55 años para los hombres y 50 para las mujeres, conforme a la liquidación establecida en tal instrumento.

Surgen de lo dicho, las siguientes conclusiones a manera de síntesis:

Al establecer el plurimencionado artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999, la causación de la pensión con el retiro y para el caso de la demandante 20 años de servicio cuando cumpla o haya cumplido la edad de 50 años, esta constituye un requisito de exigibilidad, pues no está ligado con el momento del retiro ni con el tiempo de prestación de servicios, ya que tal no fue el querer de la norma, además de los claros lineamientos procesales sobre la materia.

El derecho de la demandante, según lo visto, no está afectado por el Acto Legislativo 01 de 2005, pues cumplió el requisito del tiempo de servicio exigido antes del 31 de julio de 2010 y la edad no compromete el derecho de la demandante.

Por tanto, el Tribunal no apreció correctamente el texto convencional cuestionado y ello es suficiente para derivar la prosperidad del cargo, con lo cual se impone casar la decisión impugnada.

De acuerdo con lo anterior, se releva la Sala de estudiar la segunda acusación, pues con ella se pretendía acceder a las pretensiones subsidiarias de la demanda.

No hay costas en casación por haber prosperado el recurso.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Pretendió la accionante Lucía Esperanza Romero Calderón que se condenara al Banco de la República al reconocimiento y pago de su pensión de jubilación prevista en el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999, suscrita entre el demandado y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República –ANEBRE-, por haber cumplido 20 años de servicio a la entidad el 6 de octubre de 2006 y 50 de edad el 29 de agosto de 2014; liquidar la prestación con el porcentaje del último salario devengado; las mesadas retroactivas causadas desde cuando se retire del servicio y los intereses moratorios previstos en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 sobre las mismas o la indexación de los valores reconocidos por ese retroactivo.

Las instancias negaron las pretensiones, por las mismas razones que motivaron el recurso extraordinario, aspecto que como fue decidido en ese escenario, por lo cual impone la condena a favor de la demandante, pero solo al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación, sin orden de pago de retroactivo alguno ni de interés moratorios, por las razones que se exponen adelante.

Teniendo en cuenta los presupuestos convencionales establecidos en el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 que regula:

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

Años de servicio	% de liq. Sobre salario
20	75
21	77
22	79
23	81
24	83
25	85
26	88
27	91
28	94
29	97
30 y más	100

En tal virtud, como en la Comunicación enviada a la Secretaría de la Sala, a través de correo electrónico del 28 de septiembre de 2020, el Banco de la República informó que *«la señora Romero en la actualidad es trabajadora activa de la entidad y desconocemos la fecha a partir de la cual decida desvincularse»* (f.º 80 y 80 vto., cuaderno de la Corte), la prestación de servicios de la misma ha superado los 30 años, según se corrobora con la certificación visible al folio 2 del cuaderno principal, en la que la entidad accionada certificó que la señora Lucia Esperanza Romero Calderón labora en esa entidad mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 6 de octubre de 1986 y según la tabla del art. 18 convencional, tiene derecho a la pensión de jubilación en el equivalente al 100% del último salario. En consecuencia, la entidad deberá liquidar la prestación y pagarla a partir de la fecha del retiro.

Por otra parte, si bien es cierto, la demandante en sus pretensiones pidió el pago de un retroactivo, no lo es menos, que el mismo no se ha causado, por no haberse configurado la desvinculación laboral exigida por la disposición convencional, tornándose tal petición en improcedente. Tan evidente es lo anterior, que la actora fue clara cuando reclamó el pago «*de las mesadas retroactivas causadas desde el retiro [...] del servicio en adelante y hacia futuro*» (f.º 5, cuaderno principal) limitando aquellas a su realidad laboral, esto es hallarse aún activa y, en ese norte, no se ha generado por tal concepto, suma alguna.

Más aún, en el evento de que se entendiera que la petición de retroactivo se hubiera formulado teniendo en cuenta la fecha de cumplimiento de los requisitos para acceder al derecho o a la edad de presentación de la solicitud, de todas formas no procedería el mismo, dada la naturaleza jurídica del banco, frente a la cual aflora como norma limitante el artículo 128 de la Constitución Política, en cuanto regula que:

ARTICULO 128. Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley.

Entiéndase por tesoro público el de la Nación, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas.

Es así que, el Banco de la República tiene regulación

constitucional en la Carta de 1991, en la que se acogió el método de banca central y se dispuso, que éste «*Estará organizado como persona jurídica de derecho público, con autonomía administrativa, patrimonial y técnica, sujeto a un régimen legal propio*» (art. 371). Puntualmente, la Ley 61 de 1992 por la cual se dictaron las normas a la que debe sujetarse tal ente, fijó su naturaleza y objeto en los siguientes términos:

El Banco de la República es una persona jurídica de derecho público, continuará funcionando como organismo estatal de rango constitucional, con régimen legal propio, de naturaleza propia y especial, con autonomía administrativa, patrimonial y técnica. El Banco de la República ejercerá las funciones de banca central de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Constitución Política y en la presente Ley.

En ese orden, siendo la entidad un organismo estatal, aplica aquí lo previsto en el artículo 128 *ib.*, referente a la imposibilidad que surge para la accionante de recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, lo que ratifica la calidad de excluyentes que tienen el salario que recibió en este tiempo y hasta su retiro, con las pretendidas mesadas retroactivas. En efecto, como la demandante podía acceder a la prestación desde el año 2014, cuando cumplió la edad, bien podía renunciar y demandar judicialmente el reconocimiento de la pensión extralegal; sin embargo, prefirió continuar laborando al servicio de la demandada, razón por la que solo a partir del momento de su retiro, es dable que comience a disfrutar y recibir el pago.

Igual ocurre con los intereses moratorios solicitados, porque según se ha venido explicando, es evidente que la

entidad accionada no ha incurrido en mora en el pago del derecho convencional, ya que no se ha causado, se reitera, porque el goce solo se podía producir, por las condiciones especiales de las partes, desde el momento del cese de la prestación del servicio; además, de acuerdo con lo señalado en la providencia CSJ SL1681-2020, esta condena no se impone a una prestación de carácter extralegal.

En consecuencia, los dos conceptos anteriormente solicitados, mesadas retroactivas e intereses moratorios, serán denegados.

Al declararse el derecho a recibir la pensión extralegal, resulta inane pronunciamiento alguno sobre el segundo cargo, en la medida que éste contiene una súplica subsidiaria del primero.

Costas de la primera instancia a cargo del ente demandado.

X. 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 **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el dieciocho (18) de mayo de dos mil diecisiete (2017), en el proceso que adelantó **LUCÍA ESPERANZA ROMERO CALDERÓN** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**.

En sede de instancia, **SE REVOCA**, la sentencia de fecha dieciséis (16) de noviembre proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá y, en su lugar, **SE DISPONE**:

PRIMERO: DECLARAR que la señora **LUCIA ESPERANZA ROMERO CALDERÓN** adquirió el derecho a la pensión convencional prevista en el Art. 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999, suscrita entre el **BANCO DE LA REPÚBLICA** y **ANEBRE**.

SEGUNDO: CONDENAR al **BANCO DE LA REPÚBLICA** al reconocimiento y pago, a favor de **LUCÍA ESPERANZA ROMERO CALDERÓN** en los términos del mencionado artículo 18 convencional, a partir de la fecha de retiro de la entidad.

Para su liquidación, se procederá por el ente demandado, en la forma y términos de esta sentencia, la jurisprudencia sobre el salario base de liquidación y del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999, en cuanto a tasa de remplazo, que, para el caso, es equivalente al 100% del último salario.

TERCERO: NEGAR las pretensiones relacionadas con mesadas retroactivas e intereses moratorios, de conformidad con las consideraciones antes vistas.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO