



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**  
**Magistrado ponente**

**SL953-2019**

**Radicación n.º 52751**

**Acta extraordinaria 23**

Bogotá, D. C., cuatro (4) de marzo de dos mil diecinueve (2019)

Decide la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por **JAVIER RODRÍGUEZ GUZMÁN**, contra la sentencia proferida por la Sala Segunda Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 18 de marzo de 2011, en el juicio ordinario laboral que le promovió al **BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A.**

**I. ANTECEDENTES**

Javier Rodríguez Guzmán promovió proceso ordinario laboral en contra del Banco Santander Colombia S.A., con el propósito de obtener el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, desde el 26 de noviembre de 2006, fecha en que cumplió 55 años de edad, los reajustes legales, las mesadas adicionales de junio y diciembre y los intereses moratorios o, en defecto de éstos, la indexación.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso los siguientes hechos: que nació el 26 de noviembre de 1951; que prestó sus servicios personales para el Banco Antioqueño S.A., hoy Banco Santander Colombia S.A., entre el 1.º de diciembre de 1970 y el 7 de marzo de 1991, data en la que se retiró del servicio; que en la cláusula 54 de la convención colectiva suscrita el 28 de agosto de 1989, entre la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios “ACEB” y la entidad bancaria, se estableció que *«Todo empleado del Banco que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de 20 años de servicios continuos o discontinuos a la institución, tendrá derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación que se computará sobre el promedio del sueldo básico devengado en el año anterior al retiro del Banco, sin tener en cuenta las bonificaciones [...]»*; que cuando se produjo el fenecimiento del contrato de trabajo, -7 de marzo 1991- se encontraba en vigor tal acuerdo colectivo de 1989, en el que en su art. 117 se pactó una vigencia del -1.º de diciembre de 1989 al 31 de agosto de 1991-; que solicitó el reconocimiento de la pensión de jubilación, a partir del 26 de noviembre de 2006, por haber laborado más de 20 años de servicios y contar con más de 55 de edad, siendo resuelta en forma negativa el 16 de enero de 2007; y que estuvo afiliado a la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios – ACEB-, por ende es beneficiario de las convenciones colectivas. (f.º 1 a 10 del cdno principal).

El Banco Santander de Colombia S.A., al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones, en cuanto a los hechos admitió la prestación del servicio del

actor, en las fechas enunciadas, la solicitud de reconocimiento de la pensión y su negativa. Sobre los restantes, dijo que no eran ciertos o que no le constaba. A su favor, propuso las excepciones de mérito denominadas falta de causa para pedir, inexistencia de las obligaciones, prescripción, beneficio temporal y pago. (f.º 257 a 261 del cdno principal).

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

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia de 17 de noviembre de 2009, absolvió al Banco Santander de Colombia S.A., de todas y cada una de las pretensiones de la demanda. (f.º 298 a 303 del cdno principal)

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

Por apelación del demandante, la Sala Segunda Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 18 de marzo de 2011 confirmó la decisión de primera instancia. (f.º 376 a 388 del cdno principal).

El Ad quem, empezó por estimar que no era objeto de discusión **(i)** la prestación del servicio del actor para el banco demandado, por un periodo superior a 20 años, comprendido entre el 1.º de diciembre de 1970 y el 7 de marzo de 1991, y **(ii)** el cumplimiento de los 55 años de edad, el 26 de noviembre de 2006, fecha para la cual se encontraba desvinculado de la entidad demandada.

Destacó lo establecido en el art. 467 del CST, para precisar que *«los conflictos que generan la interpretación de las normas convencionales, deben resolverse con base en el mismo acuerdo convencional, auscultando la real intención de los contratantes y en subsidio los principios generales, por lo que no es la primera opción revisar las disposiciones legales para interpretar una norma convencional, como pretende el recurrente, pues el mínimo legal está incorporado a la relación laboral y no necesariamente define un conflicto cuya fuente fue la convención»*.

En este contexto, adujo que el acuerdo colectivo suscrito el 28 de agosto de 1989 y vigente para el momento de la terminación del contrato de trabajo del actor, en su artículo 1.º, dispuso de manera expresa que los sujetos destinatarios de los beneficios contenidos en el acuerdo convencional eran *«todos los trabajadores del Banco»*, con ciertas excepciones, y en el artículo 3 consagró como fines y objetivos de la convención *«trazar y fijar las disposiciones normativas que habrán de regular las relaciones laborales, así como las de conseguir mejores condiciones de vida, seguridad e higiene industrial, estabilidad laboral y económica para todos los trabajadores amparados por ella»*

Seguidamente transcribió el art. 54 del citado acuerdo convencional, fuente del derecho deprecado, para determinar que, a la luz de una interpretación sistemática, dicho beneficio pensional se encontraba establecido para *«todo empleado del Banco»*, calidad que solamente ostentaba quien prestaba sus servicios para el banco en virtud de un contrato de trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 del CST.

Precisó que la pensión convencional se causaba con el cumplimiento de dos requisitos, a saber, la edad de 55 años, para el caso de los hombres, y un tiempo de servicios de 20 años y, sus receptores eran los trabajadores de la institución, condiciones que claramente no se configuraban en el caso del señor Rodríguez Guzmán, toda vez que fue trabajador del banco demandado hasta el 7 de marzo de 1991, data para la cual no tenía los 55 años de edad, pues los alcanzó el 26 de noviembre de 2006.

Así mismo, efectuó un análisis del artículo 71 de tal acuerdo y precisó que *«la intención de las partes era terminar paulatinamente con la pensión consagrada en la convención colectiva, y no su permanencia en el tiempo, como lo pretende el actor, pues los trabajadores destinatarios de las cláusulas de las pensiones vertidas en el capítulo 10 fueron quienes se vincularon al Banco mediante contrato de trabajo hasta el 31 de agosto de 1985 por lo que los trabajadores vinculados con posterioridad a dicha fecha, se regían **exclusivamente** por las leyes y demás disposiciones que regularan lo relativo a pensiones»*. (Resaltado en el texto)

Detalló que, contrario a lo argüido por el apelante, el cumplimiento de la edad no constituía un hecho condicional para el pago de la prestación, sino que era un elemento esencial de causación del derecho, por tanto podría predicarse que los requisitos en el caso del actor los satisfizo el 26 de noviembre de 2006, cuando cumplió los 55 años de edad y había laborado más de 20 años, pero que, como para esa fecha, no tenía la calidad de empleado del Banco, no era beneficiario de la cláusula convencional.

Por último advirtió que la interpretación de la cláusula convencional en el presente asunto no resultaba violatoria del principio de igualdad y favorabilidad, pues el *«actor no es destinatario de la pensión convencional, por lo que no se atenta contra el principio de igualdad, al presentarse condiciones diferentes frente a quienes sí habían cumplido la calidad de trabajador y habían causado el derecho pensional»*, ni menos desconocía el principio de favorabilidad, por cuanto éste opera *«cuando se tiene dos normas aplicables al caso concreto, debiéndose optar por la más favorable al trabajador, hecho que tampoco se perfecciona en el sub lite, porque como se ha analizado, no es la convención colectiva, una norma aplicable a la situación del actor»*. (f.º 376 a 388 del cdno principal).

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, acceda a las peticiones de la demanda.

Con tal fin propone un cargo, que nombró *«CARGO PRIMERO»*, por la causal primera de casación, que fue replicado, y enseguida se estudia.

## VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada de violar indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 1, 9, 18, 19, 40, 467, 468, 469 y 470 del CST.; 50, 141 y 142 de la Ley 100/93; 8 de la Ley 10/72; y 25, 40, 48 y 53 de la Constitución Política de 1991.

Menciona que la infracción de las disposiciones citadas, se produjo a causa de los siguientes errores evidentes de hecho:

1. DAR POR DEMOSTRADO, SIN ESTARLO, QUE EL DEMANDANTE NO TIENE DERECHO A LA PENSIÓN CONVENCIONAL.
2. NO DAR POR DEMOSTRADO, CONTRA LA EVIDENCIA, QUE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO NO EXIGE VINCULACIÓN LABORAL PARA OTORGAR LA PENSIÓN PRETENDIDA.

Denuncia como prueba erróneamente apreciada, la convención colectiva de trabajo que corre a folios 20 a 50 del expediente del juzgado.

Refiere en el desarrollo del cargo, que está por fuera de discusión, porque así lo halló acreditado el tribunal: **(i)** el tiempo de servicios que prestó el actor al Banco por más de 20 años; **(ii)** su afiliación al sindicato, y por ende beneficiario de los acuerdos convencionales; y **(iii)** el cumplimiento de los 55 años de edad, el 26 de noviembre de 2006, sin embargo, censura la errada interpretación que el ad quem le dio al art. 54 de la norma convencional, fuente

del derecho reclamado, pues sostiene que en ninguno de sus apartes impone que se debe estar vinculado a la entidad para acceder al beneficio pensional, ya que se limita solamente a consagrar el tiempo de servicios y la edad, sin condicionar el disfrute de la prestación a la vinculación laboral al momento de solicitarla. En este sentido, resalta que, aun si el trabajador no prestara sus servicios a una empresa, podía seguir gozando de los beneficios convencionales.

Insiste en la evidente equivocación cometida por el tribunal al evaluar la convención, pues ésta no exige que el vínculo laboral esté vigente, lo que impone el quiebre de la sentencia atacada, toda vez que fue el motivo para negarse el beneficio pensional reclamado.

Agrega que al demostrarse el yerro cometido por el ad quem, en sede de instancia se deben tener en cuenta los artículos 25 de la CP., y 9 y 18 del CST., ya que a cualquier norma de derecho social incumbe fijar su alcance y sentido acorde con los objetivos que el Estado Social de Derecho impone en relación con la protección especial al trabajador. Para respaldar su enfoque, se remite a las sentencias CSJ SL, 14 feb. 2005, Rad. 23811, y CSJ SL, 8 abr. 2005, Rad. 22700.

## **VII. RÉPLICA**

En síntesis, aduce el opositor que la intelección lógica del art. 54 de la convención colectiva del trabajo es la que

dio el ad quem, por lo que no se le puede atribuir la incursión de ningún error fáctico.

### VIII. CONSIDERACIONES

Conforme a la reseña procesal, cabe recordar que el tribunal para confirmar la decisión de primera instancia, luego de precisar de que no existía controversia respecto del tiempo de servicios que el actor prestó al demandado, -1.º de enero de 1970 al 7 de marzo de 1991-, halló que no era acreedor de la pensión extralegal reclamada, toda vez que para cuando cumplió la edad de 55 años -26 de noviembre de 2006-, ya no laboraba para el Banco Santander Colombia S.A., y por tanto, no era «*destinatario del beneficio convencional*». Determinación que encontró respaldó en la sentencia de 14 de febrero de 2005, rad. 23811, proferida por esta Corte.

Ahora bien, de acuerdo a la argumentación que acompaña el cargo, la inconformidad de la censura se circunscribe a la errada interpretación que el tribunal le imprimió al art. 54 de la Convención Colectiva, pues, a su juicio, con fundamento en esta normativa, le asiste el derecho a la pensión de jubilación reclamada.

La cláusula que suscita la controversia es del siguiente tenor:

*ARTÍCULO 54º. Todo empleado del Banco que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad si es varón, o los cincuenta (50) años si es mujer, después de 20 años de servicio continuos o discontinuos a la Institución,*

*tendrá derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación que se computará sobre el promedio del sueldo básico devengado en el año anterior al retiro del Banco, sin tener en cuenta bonificaciones, así: sobre los primeros seiscientos pesos (\$600) del promedio del sueldo básico devengado en el año anterior al retiro, el 80% de dicho sueldo; por los excedentes de seiscientos pesos (\$600) hasta mil pesos (\$1.000) el 60%; por los excedentes de mil pesos (\$1.000) hasta tres mil pesos (\$3.000) el 40% y por los excedentes de tres mil pesos (\$3000) el 30%. De manera que el cómputo de la pensión será la suma de los diferentes porcentajes, de acuerdo con el promedio del sueldo básico devengado por el empleado en el año anterior a su retiro de la Institución.*

*Si al hacer la liquidación de acuerdo con la presente reglamentación, la pensión de jubilación resultare inferior a la que le correspondería al empleado de acuerdo con la ley vigente, el trabajador quedará jubilado con lo que le corresponda legalmente.*

Sobre esta disposición convencional en particular, la Corte en varios pronunciamientos prohijó que admitía más de una interpretación razonable, y bajo esa línea de pensamiento, la estimada por el tribunal en el presente asunto, en punto a que la edad de 50 años debe cumplirse inexorablemente en vigencia de la relación laboral. Así lo sostuvo en las sentencias CSJ SL, 19 ago. 2004, rad. 22394, CSJ SL, 14 de feb. 2005, rad. 23811, CSJ SL, 28 de feb. 2008, rad. 28886, y CSJ SL, 13 de feb. 2013, rad. 46025; sin embargo, en cuanto a la posibilidad de admitir diversas interpretaciones formalmente valederas frente a una norma extralegal, es un tema que ha sido revaluado por la Corte, entre otras, en la SL 1801-2018, al estudiar un caso de análogos contornos al presente, por mayoría, se adoctrinó lo siguiente:

*»No obstante, como ya se dijo, el otro argumento del Tribunal para negar las pretensiones de la demanda fue que «...ninguno de los accionantes se encuentra cobijado por el beneficio convencional alegado, pues de la lectura de la norma se extrae que solo se encuentran amparados quienes a la fecha del cumplimiento de los 50 años de edad, tuvieran vínculo laboral vigente con la empresa, lo cual no sucede con ninguno de los promotores del proceso...»*

*En torno a dicha conclusión, es verdad que, como lo advierte el opositor, esta corporación sostenía tradicionalmente que el alcance que le otorgaban los jueces del trabajo a una determinada cláusula convencional, entre varias lecturas razonablemente posibles, no resultaba susceptible de corrección en el ámbito del recurso extraordinario de casación, pues era deber de la Corte respetar la valoración de las pruebas que se realiza en las instancias. Al amparo de dicha idea, la Corte ha analizado la misma cláusula convencional aquí discutida y ha prohiado lecturas como la que realizó el Tribunal, en cuanto a que el presupuesto de la edad de 50 años debe cumplirse indispensablemente en vigencia de la relación laboral. De ello son un ejemplo las sentencias CSJ SL, 9 jun. 2010, rad. 37737, CSJ SL, 26 jul. 2011, rad. 40681, CSJ SL, 6 sep. 2011, rad. 39481, CSJ SL, 13 sep. 2011, rad. 39859, entre otras.*

*En forma paralela, bajo una igual línea de pensamiento, la Corte ha dejado incólumes interpretaciones de la misma cláusula convencional radicalmente opuestas, en tanto no es necesario que el presupuesto de la edad de 50 años se cumpla en vigencia de la relación laboral. De ello son un ejemplo las sentencias CSJ SL, 15 oct. 2008, rad. 34052 y CSJ SL, 23 sep. 2009, rad. 32835, CSJ SL, 1 mar. 2011, rad. 39324, entre otras.*

*Lo anterior obligaría sin más razonamientos a concluir que el Tribunal no incurrió en algún error de hecho manifiesto en su lectura de la convención colectiva de trabajo. Sin embargo, recientemente la Sala ha resaltado el valor esencialmente normativo de las convenciones colectivas de trabajo (CSJ SL4934-2017, CSJ SL16811-2017 y CSJ SL351-2018) y ha avanzado en su jurisprudencia para encontrar entendimientos unívocos de determinadas cláusulas que, por su vocación general e impersonal, deben encontrar lecturas racionalmente armónicas, que resguarden el principio de igualdad ante la ley. De esta orientación son un ejemplo las sentencias CSJ SL2733-2015, CSJ SL609-2017, CSJ SL2478-2017, CSJ SL6107-2017, y CSJ SL526-2018.*

*En el marco de la anterior reflexión, la Corte considera preciso insistir en que la solución a los debates interpretativos en torno a dichas cláusulas convencionales depende de cada caso concreto y, por ello, no puede estar guiada bajo una regla general, automática e irreflexiva, sino que debe atender «...las mismas*

*reglas y cánones de interpretación aplicables a cualquier otra norma de trabajo, como, entre otros, el principio de interpretación conforme con la Constitución Política, el indubio pro operario y, por su naturaleza de norma voluntaria, contractual y autoreguladora, el espíritu de las disposiciones y la intención y expectativas de los contratantes, entre otras...» (CSJ SL351-2018).*

Posición reiterada, entre otras, en las sentencias CSJ, SL 1899-2018, CSJ, SL2892-2018 y CSJ, SL5052-2018.

Así las cosas, para este caso en particular, y siguiendo el horizonte trazado en las decisiones precedentes, para la Sala fluye indubitable que la redacción del art. 54 del convenio colectivo objeto de disenso, no tiene más que una lectura, que el derecho pensional ahí consagrado procede siempre y cuando se reúnan los requisitos de tiempo de servicios y edad mientras esté en vigor el vínculo laboral, pues es evidente que la intención de los pactantes cuando emplearon la expresión el «**empleado que llegue o haya llegado**» se refiere exclusivamente a los trabajadores activos al servicio de la entidad bancaria demandada, ya que ningún término del citado texto extralegal permite entender que el trabajador pueda satisfacer la edad después de retirado del servicio, o que sea una mera condición para la exigibilidad del derecho, de manera que el cumplimiento de la edad de 55 años, -en el caso de los hombres-, es un requisito necesario que concurre con la calidad de trabajador activo de la empresa, por ende, condición para la estructuración del derecho.

De consiguiente, no erró el tribunal al considerar que la edad era un requisito convencional para la configuración

del derecho a la pensión de jubilación y que, por ende, al no cumplirse en vigencia del vínculo contractual, la pretensión reclamada no tenía asidero. Por tanto, el cargo no prospera.

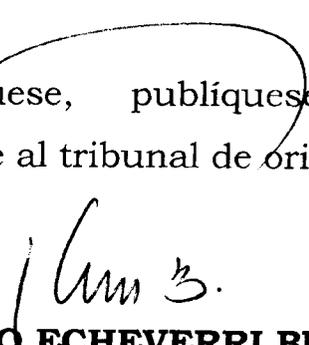
Costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia efectúe, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

#### **IX. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 18 de marzo de 2011 por la Sala Segunda de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JAVIER RODRÍGUEZ GUZMÁN** contra el **BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva

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

  
**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

Presidente de la Sala

SECRETARÍA S.A. DE CONTRATACIÓN LABORAL

So. de contratación laboral

01 ABR 2019

So. de contratación laboral

  
**GERARDO BOTERO ZULUAGA**  
*Salvo voto.*

  
**FERNANDO CASTILLO CADENA**

*No firma por ausencia justificada*

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

  
**FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ**

  
**JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA**

  
**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**

SECRETARÍA S.A. DE CONTRATACIÓN LABORAL

So. de contratación laboral

27 MAR 2019

So. de contratación laboral

SECRETARÍA S.A. DE CONTRATACIÓN LABORAL

So. de contratación laboral

27 MAR 2019 8:00 am

Bogotá, D.C.

So. de contratación laboral