CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL1137-2025

Radicación n.° 47001-31-05-002-2021-00163-01

Acta 12

Bogotá, D. C., siete (7) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación que interpuso **LUZ MARINA LOBO MIRANDA** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, profirió el treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que le instauró al **BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S. A.**

I. ANTECEDENTES

Luz Marina Lobo Miranda llamó a juicio al Banco Itaú S. A. para que se le declarara *i)* que tiene derecho a la pensión de jubilación del artículo 71 de la CCT 1985 – 1987; *ii)* que la misma debía liquidarse de acuerdo con los artículos 54 y 55 *ibidem* e indexarse la base salarial por el período transcurrido entre el 16 de diciembre de 2001 y el 25 de noviembre de

2008 y, *iii)* que la prestación es vitalicia y compatible con la que concedía Colpensiones.

Solicitó, en consecuencia, que se condenara al reconocimiento de una mesada inicial de $1.576.130 a partir del 25 de noviembre de 2008, junto con las adicionales, los reajustes de ley, los intereses moratorios o la indexación y las costas.

Narró que nació el 25 de noviembre de 1958; que trabajó para la demandada entre el 17 de julio de 1980 y el 16 de diciembre de 2001; que fue beneficiaria de la CCT suscrita el 23 de agosto de 1985; que en total acumuló más de 21 años de servicios; que el sueldo promedio devengado en la última anualidad fue de $1.052.084.

Afirmó que el vínculo subordinado se terminó mediante conciliación; que en ese acto se convino el reconocimiento de una pensión voluntaria y transitoria hasta que la entidad de seguridad social otorgara la de vejez, momento a partir del cual sería compartible; que, en todo caso, permanecieron a salvo los eventuales derechos convencionales, como la jubilación de las cláusulas 54 a 71.

Precisó que, según esas regulaciones extralegales, el empleador reconocería una pensión al trabajador que estuviere vinculado desde el 31 de agosto de1985 y que completara 20 años de servicio, cuando arribara a los 50 de edad; que este último era un requisito de exigibilidad; que prueba de ello es el reconocimiento que en esos términos se

realizó a un trabajador, según respuesta entregada por la demandada al Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín.

Denotó que en la réplica a la Resolución n.° 000797 de 2003, proferida por el Ministerio de la Protección Social, la accionada afirmó que en garantía de los derechos de las personas a quienes estaba terminando el contrato de trabajo, reconocería la pensión al momento que arribaran a la edad exigida.

Indicó que presentó reclamación administrativa el 20 de febrero de 2020 (f.os 4 a 31, cuaderno del juzgado n.° 1).

En auto del 19 de octubre de 2021 se tuvo por no contestada la demanda.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta el 3 de marzo de 2023 decidió:

> PRIMERO: ABSOLVER a la demandada ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A de todas las pretensiones de la demanda presentada por la señora LUZ MARINA LOBO MIRANDA, conforme se indicó en la parte motiva. PRIMERO: ABSOLVER a la demandada ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A de todas las pretensiones de la demanda presentada por la señora LUZ MARINA LOBO MIRANDA, conforme se indicó en la parte motiva.
>
> SEGUNDOS: En caso de que esta decisión no fue apelada. Como quiera que es SEGUNDOS: En caso de que esta decisión no fue apelada. Como quiera que es adversa a las pretensiones de la demandante remítase en consulta al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta. adversa a las pretensiones de la demandante remítase en consulta al

Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta. suma de $ 500.000 mil pesos.

TERCERO: Costa a la parte demandante como agencia de derechos es fija la suma de $ 500.000 mil pesos (f.os 225 a 226, cuaderno del juzgado n.° 4).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, el 30 de abril de 2024, al resolver la apelación de la demandada, confirmó la de primera.

Dijo que encontró probado que:

i) la demandante nació el 25 de noviembre de 1958; *ii)* trabajó en el Banco Comercial Antioqueño S. A. hoy Itaú Corpbanca Colombia S. A. entre el 1° de julio de 1980 y el 17 de diciembre de 2001, acumulando 21 años de servicio; *iii)* la ex empleadora y la organización sindical Asociación Colombiana de Empleadores Bancarios ACEB suscribieron la Convención Colectiva de Trabajo 1985 – 1987; *iv)* la actora suscribió Conciliación el 28 de diciembre de 2001, por medio de la cual se terminó la atadura subordinada y se le concedió un pensión convencional transitoria de jubilación con el 75 % del salario promedio del último año; *v)* aquella reclamó su prestación el 20 de febrero de 2020.

Afirmó que la Convención 1985 -1987 en el artículo 1° determinó que sus destinatarios eran *todos los trabajadores del Banco*; que en el 3° resaltó sus fines y objetivos, entre ellos, *trazar y fijar las disposiciones normativas que habrán*

de regular las relaciones laborales [para] *todos los trabajadores amparados por ella;* que a su turno el 54 dice:

> 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 servicio continuos "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 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 […]

Sostuvo que el acuerdo extralegal hace referencia a trabajadores o empleados de la entidad financiera, por lo cual, para causar la prestación reclamada, se infería que la norma exigía que el vínculo laboral se encontrara vigente; que, en ese sentido, lo ha interpretado la Corte en las sentencias CSJ SL1899-2018 y SL5052-2018.

Aseveró que, en consecuencia, la demandante no tenía derecho a la jubilación que reclamaba, porque desde ese razonamiento debió alcanzar 20 años de servicios continuos o discontinuos y cumplir 50 años, antes del finiquito contractual, lo cual no ocurrió pues para la fecha en que se llevó a cabo la conciliación tenía 43 de los últimos.

Explicó frente al Oficio del 27 de mayo de 2009, remitido al Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, a través del cual, la jefe del departamento de relaciones laborales del Banco Santander Colombia S. A., informó que se habían reconocido jubilaciones a personas cuando arribaron a la edad pensional, a pesar de haberse retirado del servicio que,

> […] no existe certeza respecto a varias singularidades de cada uno de los casos a los que si se les concedió la pensión. Primeramente se desconoce cuál fue la convención colectiva aplicada, pues ello no se especificó por lo que no es dable por esta Sala concluir que corresponda a la que hoy es objeto de estudio, y mucho menos que le sean atribuibles las consecuencias indicadas por el recurrente, de la misma manera se ignora lo que este personal hubiese acordado voluntariamente con la empresa en el acta de conciliación al momento de su desvinculación, toda vez que pueden existir distintas particularidades y no es procedente asumir que se trata de casos análogos (f.os 21 a 27, cuaderno del Tribunal, archivo 2024090547576).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia colegiada y que, en sede de instancia, se revoque la de primer grado y, en su lugar, se acceda a las pretensiones (f.° 3, demanda de casación, cuaderno de la Corte, archivo *«003Anexo»*, expediente digital).

Formula por la causal primera de casación dos cargos que fueron replicados por la demandada, los cuales pasan a estudiarse conjuntamente porque, aunque se dirigen por vías distintas, comparten normas en la proposición jurídica, argumentos de estimación y finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia que el Tribunal vulneró por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida los

> [...] Artículos 340 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que condujo a la violación por infracción directa del artículo 141 de la Ley 100 de 1993 y del parágrafo del artículo 62 del acuerdo 224 de 1966 aprobado por el Decreto 3041 de 1966; en relación con el artículo 11 y 283 de la Ley 100 de 1993; artículo 21 del Código Sustantivo del trabajo; artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social; artículo 281 del Código General del Proceso; artículos 13, 48, 53, 55 y 58 de la Constitución Nacional.

Asevera que el juzgado de segunda instancia incurrió en los siguientes defectos fácticos:

> 1. **DAR** por demostrado **SIN ESTARLO**, que el artículo 54 de la CCT exige el caso de las mujeres, acreditar 50 años de edad en vigencia de la relación laboral, para poder acceder al beneficio pensional.
>
> 2. **NO** dar por demostrado **ESTÁNDOLO**, que según lo establecido en el capítulo décimo de la Convención Colectiva de Trabajo 1985-1987, el tiempo de servicio es el que causa el derecho a la pensión.
>
> 3. **NO DAR** por demostrado **ESTÁNDOLO,** que la demandante causó su derecho a la pensión convencional cuando cumplió los 20 años de servicio al Banco el 17 de julio de 2000, que por lo tanto, ello comportó un derecho adquirido.
>
> 4. **NO** dar por demostrado **ESTÁNDOLO** que en el artículo **71 convencional SE PLASMÓ** la voluntad de las partes de establecer un régimen de transición *sui generis* para los trabajadores con contrato de trabajo al 31 de agosto de 1985, de aplicar unas **NORMAS EXCLUSIVAS Y EXCLUYENTES** en materia de pensiones de jubilación a saber, el capítulo décimo artículos 54 a 70 de la convención 1985-1987 y el decreto 3041 de 1966, en las que cuales las partes establecieron en completitud las condiciones de tiempo, modo y lugar de las prestaciones pensionales, excluyendo de esta forma por pacto expreso de las partes la aplicación de cualquier norma diferente, sea posterior o anterior para este grupo de trabajadores en materia de pensiones.

5. **DAR** por demostrado **SIN ESTARLO**, que cuando en la Convención Colectiva de Trabajo en su artículo 54 menciona "empleado" o "trabajadores" se refiere únicamente a quienes están prestando servicio al Banco y no a quienes ya están retirados.

6. **NO DAR** por demostrado **ESTÁNDOLO,** que por virtud de la convención, la demandada reconoció pensiones a empleados que se retiraron del Banco con 20 o más años de servicio y que después cumplieron la edad, que para las mujeres es 50 años.

7. **NO DAR** por demostrado **ESTÁNDOLO,** que al Banco negarle el derecho a la pensión convencional a la señora **LUZ MARINA LOBO MIRANDA,** por no haber cumplido la edad en vigencia de la relación laboral, viola de forma evidente su derecho fundamental a la igualdad.

8. **NO DAR** por demostrado **ESTÁNDOLO,** que frente a la interpretación del artículo 54 convencional, la HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL en sentencia SU-228 de 2021, indicó que el tiempo de servicio es el que causa el derecho a la pensión, es decir, que la edad puede cumplirse después de finalizada la relación laboral.

Señala que fueron erróneamente apreciadas:

a) […] la Convención Colectiva de Trabajo 1985-1987 (visible a Fls. 41 a 79 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904349524O7).

b) […] oficio del JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN en el que solicita información al BANCO SANTANDER COLOMBIA S. A. (HOY ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S. A.) dentro del proceso con radicado 2007-00866, sobre si ha reconocido la pensión establecida en la CCT a empleados que una vez retirados con 20 años de servicio cumplieron la edad (visible a Fls. 473 y 474 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904010454O7).

c) […] documento de fecha 27 de mayo de 2009 expedido por el BANCO SANTANDER COLOMBIA S. A., en el que da respuesta al requerimiento del JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, y donde señala que **por virtud de la convención colectiva el banco ha reconocido pensión de jubilación a los empleados que se retiraron del Banco con 20 o más años de servicios y que posteriormente cumplieron la edad** (visible a

Fls. 475 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904010454O7).

Dice que también fueron dejadas de valorar:

d) […] la Convención colectiva de Trabajo 1983-1985, con la respectiva constancia de depósito (visible a Fls. 80 a 154 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904349524O7)

e) […] la Convención colectiva de Trabajo 1987-1989, con la respectiva constancia de depósito (visible a Fls. 9 a 40 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904349524O7).

f) […] la Convención colectiva de Trabajo 1989-1991, con la respectiva constancia de depósito (visible a Fls. 181 a 213 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904010454O7).

g) […] la Convención colectiva de Trabajo 1991-1993, con la respectiva constancia de depósito (visible a Fls. 214 a 250 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904010454O7)

h) […] la Resolución 000797 de 8 de mayo de 2003 del Ministerio de la Protección Social (visible a Fls. 72 a 76 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904185234O7) Prueba que se acompasa con la dejada de apreciar y que se relaciona en el literal i) siguiente.

i) […] el comunicado expedido por el Banco Santander (antes Banco Comercial Antioqueño hoy Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A.) de fecha 10 de diciembre de 2002, en el que le informa a su empleado Rafael Montañez Rodríguez que se han visto obligados a solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para retirar 134 colaboradores y que por haber sido uno de los incluidos en esa lista le ofrecen una propuesta de negociación, que para los del Banco Comercial Antioqueño sería darles una bonificación relacionada en la tabla que se calculó desde el 31 de diciembre de 2002 y según el número de años que falten para cumplir la edad que exige la convención colectiva para acceder a la pensión convencional, que en igual sentido se les reconocería la pensión convencional una vez arrimaran a la edad de 50 años mujeres o 55 años hombres (visible a Fls. 77 y 78 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904185234O7).

j) […] las actas de conciliación suscritas entre el Banco y algunos trabajadores, en las que se observa que después de terminado el

vínculo laboral y una vez arrimaran a la edad, se respetaría el derecho a la pensión de jubilación, prueba que se acompasa con la que se alega mal apreciada en el literal c) de las pruebas erradamente apreciadas, donde el Banco admite el reconocimiento de la pensión convencional de empleados que una vez retirados, cumplieron la edad (visible a Fls. 476 a 503 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904010454O7 y Fls. 1 a 65 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904185234O7).

k) […] el certificado expedido por el Banco Comercial Antioqueño (hoy Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A.), de fecha 15 de mayo de 1991, en el que indica los extremos laborales del empleado JAVIER FRANCO GÓMEZ, que su retiro con la entidad fue voluntario y que una vez éste arrime a la edad de 55 años tendrá derecho a su pensión de jubilación (visible a Fls. 66 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904185234O7).

l) […] el documento expedido por el Banco Comercial Antioqueño (hoy Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A.), de fecha 25 de abril de 1995, en el que el Banco le indica a su empleado AMANCIO BORJA que su solicitud de pensión de jubilación por haber cumplido 55 años y haber laborado más de 20 años se encontró procedente y decide otorgarle la prestación desde que cumplió 55 años el 20 de marzo de 1995 (visible a Fls. 68 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904185234O7).

m) […] el certificado laboral expedido por el Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. (antes Banco Comercial Antioqueño) en el que acredita que el señor AMANCIO BORJA TUBERQUIA laboró para la entidad desde el 19 de agosto de 1971 hasta el 19 de marzo de 1993 y que es jubilado desde el 20 de marzo de 1995, es decir, después de finalizada la relación laboral (visible a Fls. 69 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904185234O7).

n) […] el acta de conciliación suscrita entre en Banco y el empleado AMANCIO BORJA TUBERQUIA, en la que no se observa negociación previa alguna frente a la pensión convencional (visible a Fls. 70 y 71 del PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20240904185234O7).

Resalta que pese a escoger la vía indirecta no discute que la convención colectiva aplicable era la de 1985 – 1987; que la pensión reconocida mediante conciliación es

voluntaria y diferente a la que pretende y que la solicitada es de fuente convencional.

Afirma que el Tribunal se equivoca al concluir que la edad es requisito de causación de la pensión reclamada, porque ello contradice la interpretación que las partes le han dado al acuerdo convencional, pese a que era a la que debía acudir preferencialmente, según lo expuesto en las sentencias CSJ SL10179-2015 y SL5887-2016.

Indica, que de las actas, certificaciones, comunicados internos no apreciados, se infería que el empleador concedía la pensión a trabajadores que hubieren laborado 20 años de servicio, aún si se hubieren retirado de la entidad, pero, para cuando arribaban a los 50 o 55 años, según fuera mujer o hombre.

Explica que del oficio remitido al Juzgado 12 Laboral del Circuito de Medellín en el que se solicita información a la demandada y del Comunicado del 27 de mayo de 2009 (erróneamente valorados), lo que se sigue es que el banco tomaba la edad como una condición de exigibilidad.

Asegura que los requisitos de causación se mantuvieron incólumes en las Convenciones Colectivas 1983-1985, 1987-1989, 1989-1991 y 1991-1993; que de ello se sigue que Itaú ha reconocido una misma pensión convencional y que ese derecho siempre lo ha otorgado con fundamento en el tiempo de servicio.

Sostiene que idéntica conclusión se extrae de una lectura conjunta de esos acuerdos colectivos, en relación con el comunicado de 2009 y con las actas de conciliación suscritas por los señores Tobías Fernando Murcia Ramírez, Martha Lucía Quiroz Martínez, Octavio de Jesús Ángel Osorio, Piedad del Carmen Merino Álvarez y Rafael Ángel Acevedo Jaramillo.

Asevera que lo dicho también se hacía evidente en la Certificación del 15 de mayo de 1991, según la cual, el señor Franco Gómez laboró desde el 19 de enero de 1965 al 23 de marzo de 1988; su retiro fue voluntario y, cuando arribara a los 55 de edad, tendría derecho a su pensión de jubilación.

Reitera semejantes advertencias del Documento del 25 de abril de 1995 en relación con Amancio Borja, su Certificado laboral del 15 de enero de 2020, en el que se lee que su vinculación finalizó el 19 de marzo de 1993 y que se jubiló el 20 de marzo de 1995, es decir, posterior al finiquito contractual.

Señala que la segunda instancia no valoró la Resolución n.° 00797 del 8 de mayo de 2003, proferida por el Ministerio de la Protección Social y los documentos que se presentaron para que se surtiera positivamente esa reclamación, porque la empleadora en estos aseguró:

> [...] ofrece una bonificación de retiro de acuerdo a la siguiente tabla, la cual **ha sido calculada según el número años que al 31 de diciembre de 2002 les faltare para cumplir la edad que exige la Convención Colectiva de Trabajo para obtener el**

beneficio de la pensión convencional de jubilación, esto es, 55 años para los hombres y 50 para las mujeres.

Adicionalmente a esta bonificación, **se reconocerá la pensión de jubilación en el momento en el cual cumplan la edad que exige la convención, esto es, 50 años para las mujeres y 55 para los hombres.**

Mientras que el ente ministerial indicó que:

[…]considera que sería susceptible de autorizar el despido colectivo y terminación de los contratos de un total de setenta (70) trabajadores cuyos cargos se encuentren asignados a las áreas de apoyo, **siempre y cuando se le garanticen los derechos de los trabajadores otorgando previamente una garantía o caución para responder por las obligaciones laborales y demás prestaciones de conformidad con el artículo 37 numeral 6° del Decreto 1469 de 1978.**

[…]

"ARTÍCULO PRIMERO. - AUTORIZAR al Banco Santander Colombia S.A., con domicilio en Bogotá, D.C., a través de su representante legal o quien haga sus veces, para efectuar el despido de setenta (70) trabajadores cuyos cargos se encuentren asignados a las áreas de apoyo, previa constitución y acreditación ante este Despacho de las cauciones o garantías para el pago de sus pensiones, prestaciones y demás derechos ciertos, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

Esgrime que una lectura armónica de la carta enviada por la entidad financiera al señor Montañez Rodríguez y de la decisión del ministerio, emergía de la misma forma que el derecho a la pensión se causaba con el tiempo de servicio.

Refiere que el Tribunal concluyó que para conceder la prestación debía estar vigente la relación laboral, porque la cláusula 54 de la CCT 1985 – 1987 hacía referencia al *empleado*; que lo mismo dedujo de la expresión *trabajador* de los artículos 1° y 3°; que, sin embargo, por lo expuesto ese razonamiento no se compadece con la lectura ofrecida por la

misma demandada y tampoco es acorde con los artículos 65, 67, 68 y 71 subsiguientes.

Dice del artículo 54 que:

> Cuando se refiere a la edad, se plasma la expresión *"o"* que es disyuntiva, por lo tanto la convención establece dos posibilidades, la primera al indicar *"que llegue"* lo cual denota que la edad puede cumplirse en cualquier momento, a futuro; la segunda con la expresión *"que haya llegado",* misma que sí habla del cumplimiento de la edad en tiempo presente o pasado, palabras que van acompañadas de la frase "*después de 20 años de servicio continuos o discontinuos"*, de ahí que, articulado lo anterior y con un sencillo ejercicio de hermenéutica, se interprete que la edad puede cumplirse después de finalizada la relación laboral para efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, veamos para el caso de las mujeres:
>
> • Todo empleado del Banco que llegue a 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.
>
> Otro aspecto que debe tenerse en cuenta, es que se permite el cumplimiento del tiempo de servicio *continuo o discontinuo,* es decir, que está contemplado que el empleado pueda retirarse del banco y en algún momento cumpla con ese requisito.

Indica del artículo 71 que:

> **Todo lo comprendido en el capítulo décimo** se aplicará solamente a quienes **al 31 de agosto de 1985 tienen contrato de trabajo por escrito y vigente a esa fecha** con el Banco, es decir, que si la convención exigió en algún momento la vigencia del contrato de trabajo para acceder al derecho pensional [...].

Expone que la lectura de la convención que propone es idéntica a la realizada por la Corte en un caso semejante en la providencia CSJ SL676-2024 al examinar el contenido de una cláusula de redacción similar, así:

Cláusula analizada en sentencia SL676-2024	**Artículo 54 y 71 de la CCT hoy analizada**
La empresa reconocerá a los **trabajadores que se encuentren laborando en ella a 31 de diciembre de 1987** y que hayan prestado sus servicios durante veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio exclusivo de la CHEC, **la pensión de jubilación a los 55 años de edad.** En caso de que la legislación laboral varíe los requisitos necesarios para adquirir este derecho, aumentándolos, **la empresa aplicará las nuevas disposiciones legales, para los trabajadores que ingresen a ella a partir del primero (1°) de enero de 1988.**	Artículo 71: Todo lo comprendido en el capítulo 10 de la actual compilación convencional vigente (compilación 1983 -1985) artículo 54 a 70, inclusive, **se aplicará solamente a quienes al 31 de agosto de 1985 tengan celebrado contrato de trabajo por escrito y vigente en esa fecha con el BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO.** A **quienes ingresen con vínculo laboral a partir del 1° de septiembre de 1985 no se les aplicará el régimen de pensiones ya mencionado y se someterá en materia de pensiones a las leyes y demás disposiciones oficiales vigentes al momento de comenzar a disfrutar de su derecho.** Artículo 54: 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 servicio continuos o discontinuos** a la institución, tendrá derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación.

Colige que,

> Vemos como en ambas cláusulas se utiliza la palabra "trabajador" que para el caso sería lo mismo que "empleado" y que aun así en dicha sentencia se llegó a la conclusión tantas veces reseñada, de que la edad puede cumplirse después de finalizada la relación laboral para efectos de acceder a la pensión, aspecto que por sí solo, derrumbaría la sentencia del Tribunal hoy impugnada, pues ese fue el pilar que lo llevó a desechar las pretensiones [...].

Manifiesta que el juez de la apelación negó la contundencia de la cláusula por acudir al término empleado

o trabajador; que, sin embargo, bastaría con examinar las veces que la convención alude a ese concepto, sin referirse a la vigencia del vínculo laboral, por ejemplo en la cláusula 63, que otorga esa condición a una persona ya jubilada.

Afirma que, en contraposición, en los preceptos extralegales 65 y 67, las partes acudieron al concepto en referencia, pero haciendo la claridad sobre la necesidad de la vigencia de la atadura; que en ese contexto si en el artículo 54 existiera esa condición, así lo habrían dispuesto; que la conclusión lógica *«NO [se] EXIGE el cumplimiento de la edad en vigencia de la relación laboral, pues la calidad de empleado ya se adquirió al haber prestado el servicio por más de 20 años al Banco».*

Asegura que su posición la ratifica el artículo 68 convencional, porque como condición de disfrute de la prestación impone que no se le hubiera hecho efectiva ninguna de las pensiones establecidas en la convención; que esa alusión,

> […] entrega una revelación importante que sirve para el análisis del artículo 54 y es que, estando retirado del Banco, al arrimar a la edad de 55 años para los hombres, puede hacerse efectiva la pensión de jubilación hoy pretendida. Finalmente, ese artículo describe cual es el derecho al que pueden acceder los beneficiarios, que será el de recibir por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha del fallecimiento del exempleado, una pensión mensual equivalente a la que tendría derecho de acuerdo con los artículos 54 y 55 de la presente reglamentación, nuevamente se ratifica que el exempleado TENDRÍA DERECHO A LA PENSIÓN de acuerdo con el artículo 54 y 55 convencionales, que para el caso no pudo hacerse efectivo dado el fallecimiento.

Llama la atención de que en la sentencia CC SU228-2021, es decir, en decisión de unificación sobre alcance e interpretación de un derecho fundamental en casos en los que se presenta un marco fáctico y problemas jurídicos similares, se determinó que la cláusula 54 en análisis permitía acudir a una interpretación más favorable, por lo cual,

> **En los fallos dictados por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Sexta de Descongestión Laboral, y la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia** que resolvieron, respectivamente, la apelación interpuesta por el banco en contra de la decisión de primera instancia y el recurso extraordinario de casación interpuesto por la demandante, **se incurrió en defecto sustantivo, de un lado, al darle un alcance incorrecto a la Convención Colectiva de Trabajo del 9 de septiembre de 1999 que vinculaba al hoy Itaú Corpbanca Colombia S.A. con sus beneficiarios, y, del otro lado, al desatender la aplicación del principio de favorabilidad en su lectura, circunstancia que, de por sí, conlleva la violación del derecho fundamental al debido proceso de la accionante.**
>
> **[…]**
>
> En ese orden de ideas, la Sala considera que en el caso de la señora María Cristina Duque Barrera tanto la Sala Sexta de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín como la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desconocieron el precedente constitucional en la materia, con lo cual se vulneraron sus derechos fundamentales al debido proceso y, en consecuencia, a la igualdad que le eran predicables frente al reconocimiento de su pensión convencional de jubilación **de cara a la interpretación del artículo 54 de la convención colectiva, que permite que el requisito de la edad se pueda alcanzar con posterioridad a la desvinculación laboral."** (Negrilla fuera de texto).

Arguye que el citado fallo aborda el conflicto desde tres aspectos, el *primero* la interpretación favorable de la cláusula, el *segundo* el desconocimiento del precedente y el *tercero* el derecho a la igualdad y que en decisiones CSJ

SL3199-2023 y SL936-2024 se ha arribado a idéntica conclusión a la de la Corte Constitucional.

Dice que lo anterior, evidencia que sí existe una comprensión distinta a la plasmada por el juez colegiado y que no haber acudido al principio de favorabilidad, implicó que infringiera directamente el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 y el 62 del Acuerdo 224 de 1966 en consonancia con el Decreto 3041 de 1966, sobre la mora en el reconocimiento de mesadas pensionales y la compatibilidad de la prestación (*ibidem*).

VII. RÉPLICA

Solicita que se desestime el cargo, porque no cuestiona todos los pilares de la decisión, entremezcla vías y no demuestra el defecto fáctico protuberante; que, en todo caso, la recurrente no cumplió los 20 años de servicio en vigencia de la CCT 1985 – 1987 y las documentales en las que funda el ataque no son contundentes; que, sobre el particular, importa resaltar que en casos idénticos al presente ese cuestionamiento ha sido intrascendente (CSJ SL1171-2024 y SL1149-2024), porque la concesión de jubilaciones mediante conciliaciones evidencia es la intención en el caso particular, previamente concertada, más no en el escenario colectivo.

Memora que es doctrina pacífica que, en principio, la convención no se extiende a terceros; que si bien es posible conceder beneficios a personas que en principio no están

favorecidos por ese acuerdo, también lo es que el mismo debe ser claro; que en el asunto lo que sucedió es que las partes decidieron *anticipar el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional, pues es evidente y no tiene discusión que se pactó reconocer de manera anticipada dicha prestación convencional, y no podría entenderse de otra forma.*

Refiere que el Tribunal no se pronunció sobre la procedencia de intereses moratorios y tampoco respecto del análisis de los artículos 58 y 70 de la convención colectiva sobre la compatibilidad o compartibilidad de la mesada y que, de todas formas, el asunto ya fue definido en contra de los intereses de la recurrente en las sentencias CSJ SL936-2024 y SL376-2023.

Llama la atención que la decisión CSJ SL2577-2021 en la que se soporta el embate, tiene fundamentos fácticos diferentes, en tanto en ella se discuten *cláusulas de la convención colectiva de la Electrificadora del Caribe con vigencia 1976 – 1978* (oposición, cuaderno de la Corte, archivo *010Anexo*, ESAV).

VIII CARGO SEGUNDO

Cuestiona al Tribunal por haber violado directamente por infracción directa los artículos 1°, 13, 25, 48, 53 y 93 de la CP; 21 del CST; 9° de Ley 74 de 1968; 24 de la Ley 16 de 1972 y 44 de la Ley 15 3 de 1887.

Acota que las convenciones colectivas, como fuente de derechos, deben interpretarse a la luz del principio de *favorabilidad*; que por ello debió hacerse prevalecer la lectura más beneficiosa de la cláusula 54 discutida, según la cual, la edad es requisito de exigibilidad; que así ya lo había decantado la jurisprudencia en la sentencia CC SU228-2021.

Recaba en que el citado fallo aborda el conflicto desde tres aspectos, el *primero* la interpretación favorable de la cláusula, el *segundo* el desconocimiento del precedente y el *tercero* el derecho a la igualdad; que, en relación con lo último, para garantizar tratos idénticos dentro de la administración de justicia, debía tenerse en cuenta:

i) que en las sentencias CC SL826-2024, SL552-2024, SL3200-2023 y SL2903-2023, con referencia en el precedente constitucional, se ha tenido por causada la pensión reclamada de la cláusula 54, con el tiempo de servicio.

ii) que en proveídos CSJ SL3199-2023 y SL936-2024, sin aludir a la decisión constitucional, pero con fundamento en la misma normativa extralegal, se coligió que la edad es de exigibilidad.

iii) que, en análisis de una cláusula semejante, en la providencia CSJ SL676-2024, determinó que la edad es un requisito de exigibilidad del derecho y que el causante es el tiempo de servicio.

Enfatiza que la norma extralegal estudiada por la Corporación recientemente en la decisión CSJ SL626-2024 es semejante a las 54 y 71 que se discutieron en el proceso; que,

> [...] ambas cláusulas se utiliza la palabra "trabajador" que para el caso sería lo mismo que "empleado" y que aun así en dicha sentencia se llegó a la conclusión tantas veces reseñada, de que la edad puede cumplirse después de finalizada la relación laboral para efectos de acceder a la pensión, aspecto que por sí solo, derrumbaría la sentencia del Tribunal hoy impugnada, pues ese fue el pilar que lo llevó a desechar las pretensiones, sin embargo, también se pone de presente que en ambas se exige la vigencia del contrato en una fecha determinada para poder acceder al derecho, disponiendo que aquellos empleados que ingresaron después de la data, se someterán a las disposiciones legales vigentes, así mismo, en ambas se exige 20 años continuos o discontinuos y finalmente el cumplimiento de una edad, en cuyo caso, el mencionar la palabra trabajador o empleado, no es un argumento suficiente para exigir el requisito de la edad en vigencia de la relación laboral (f.° 3, demanda de casación, cuaderno de la Corte, archivo *«003Anexo»*, expediente digital)..

IX. RÉPLICA

Afirma que la censura elige el sendero de puro derecho, pero acude a argumentos netamente fácticos sobre la apreciación de los instrumentos convencionales; que no es acertado endilgar un equívoco con fundamento en la sentencia CC SU228-2021, porque como se explicó en la CSJ SL1149-2024, la cláusula en realidad tiene una única lectura válida y que, según lo dicho en CSJ SL1171-2024, no era del caso acoger el precedente CC SU228-2021 porque, aun cuando el precedente constitucional tiene fuerza vinculante, la misma Corte ha diferenciado sus efectos entre las decisiones derivadas del control abstracto de

constitucionalidad y las providencias proferidas en acciones de tutela.

X. CONSIDERACIONES

Asiste razón a la réplica al referir que los cargos incumplen los requisitos mínimos de interposición, porque en el *primero*, que la censura dirige por la vía *indirecta*, hace residir sus cuestionamientos en razonamientos inferenciales, es decir, en *indicios*, al asegurar que la intención de las partes era posible deducirla del comportamiento de la ex empleadora, quien reconoció jubilaciones a extrabajadores exigiendo como único criterio de causación el tiempo de servicio.

Así las cosas, la impugnante olvida que el defecto fáctico ocurre cuando el Tribunal advierte en un medio de prueba de naturaleza *calificada*, esto es, en la *confesión*, la *inspección judicial* o el *documento auténtico*, lo que excluye los *indicios* (CSJ SL2618-2021, SL2893-2021 y SL771-2024), un supuesto ajeno a su contenido o ignora alguno que era relevante para la definición del conflicto, con incidencia en la aplicación indebida de la ley.

Ahora, aunque se sorteara lo anterior, examinando el contenido de los documentos auténticos, especialmente, el de las cláusulas de la Convención Colectiva 1985 – 1987 (cuya aplicación no se discute) y, posteriormente, avanzara la Corte en el análisis inferencial propuesto, en todo caso, se

hallarían otras deficiencias del ataque trascendentales, porque la recurrente:

1) En el sendero de los hechos acude equivocadamente a críticas eminentemente jurídicas (CSJ SL31448-2023), al aludir a la línea jurisprudencial sobre la interpretación prevalente de los contratos colectivos desde la intención de las partes, los efectos de las sentencias de unificación y el impacto del derecho a la igualdad en las decisiones judiciales.

2) No cuestiona la totalidad de premisas del fallo, pues nada dice sobre la comprensión que otorgó el sentenciador de la cláusula 54 en relación con la primera y la tercera de ellas, que señalan sus beneficiarios, fines y objetivos (CSJ SL, 10 mar. 2000, rad. 13046 y SL5158-2018), con lo cual, deja indemne el análisis del juzgador al respecto (SL341-2019).

3) Critica la infracción directa de las normas que regulan el resarcimiento por retardo en el pago de las mesadas pensionales y su compatibilidad o compartibilidad; sin embargo, el Tribunal no se pronunció sobre esos temas, razón por la cual, no solo no pudo incurrir en defecto fáctico al respecto (CSJ SL018-2022), sino que tampoco era posible que infringiera directamente los artículos 141 de la Ley 100 de 1993 y 62 del Acuerdo 224 de 1966 aprobado por el Decreto 3041 de 1966 (CSJ SL, 24 may. 2011, rad. 38887, SL2835-2015, SL4261-2022 y SL1886-2023).

Por su parte, en el *segundo* embate, dirigido por la vía *jurídica,* la recurrente introduce el debate fáctico sobre la lectura de la convención colectiva, que no plantea adecuadamente por la senda correspondiente, dejando de lado que quien escoja como sendero de ataque el directo, debe allanarse a las conclusiones fácticas contenidas en el fallo, así como al análisis probatorio realizado por el fallador para dar por establecidos los hechos del proceso y mantener la controversia en un plano estrictamente jurídico (CSJ SL3114-2023).

En ese orden de ideas, la acusación pasa por alto que tenía la obligación de realizar un ejercicio dialéctico que le permitiera identificar las verdaderas premisas fácticas y jurídicas de la segunda decisión, para criticarlas de manera razonada, por medio de la senda habilitada para ello (CSJ SL13058-2015; SL351-2019), es decir, la directa y/o la indirecta, según correspondiera, pero de forma *independiente*.

Con todo, acota la Corte que si prescindiera de los cuestionamientos indebidamente censurados y analizara si el Tribunal: *i)* por el camino de los hechos se equivocó al concluir que la cláusula 54 de la CCT 1985 – 1987 imponía la edad como un requisito de causación de la pensión de jubilación y, *ii)* por la vía jurídica vulneró la ley al desconocer el precedente constitucional, no encontraría prosperidad en sus críticas, porque:

1) De la lectura de la cláusula convencional:

Estima la Sala conveniente recordar, en relación con la lectura de los acuerdos colectivos, fuente normativa creadora de derechos y obligaciones, al tenor de lo explicado, entre otras, en las sentencias CSJ SL351-2018; SL5052-2018; SL1240-2019 y SL3009-2019, así como de las CC SU241-2015 y SU113-2018:

i) Que cuando se discute la aplicación de una cláusula convencional, el juzgador debe acudir a los criterios de interpretación normativa necesarios, para comprender el precepto, entre otros, al literal, teleológico y/o sistemático.

ii) Que dichos métodos hermenéuticos, no son excluyentes, porque como se consideró en la sentencia CSJ SL, 6 feb. 2013, rad. 40498, resulta imprescindible utilizarlos conjuntamente, para otorgar *la lectura más acertada a la norma*, cuando entre las posibles que se presenten, exista una que resulte *«contrapuesta a la lógica»* o *«[…]* a *la naturaleza sistemática de una rama del Derecho».*

Al respecto en la providencia en referencia se reflexionó:

> Es cierto que desde el punto de vista estrictamente literal o gramatical los argumentos desplegados por el recurrente no resultan disparatados, pero **la interpretación jurídica no siempre se agota en la interpretación exegética, pues cuando esta resulta contrapuesta a la lógica y a la naturaleza sistemática de una rama del Derecho, debe ser complementada por otros métodos de interpretación […].**

iii) Que según se puntualizó en la decisión CSJ SL4105-2020, como parámetros de valoración de esos acuerdos

colectivos, es viable acudir, tanto a: *«la pertinencia de reglas de interpretación vigentes y aplicables a cualquier norma de carácter laboral»,* entre ellas, *«la favorabilidad ante varios criterios razonables, interpretación conforme a la Constitución Política y, [...] el espíritu de las disposiciones y la intención y expectativas de los contratantes»,* como, al *«respeto a los derechos fundamentales».*

iv) Que, por tanto, en casos como el presente, de hacer valer el principio de favorabilidad en su vertiente hermenéutica, el juzgador debe, necesariamente, hallar cumplidos los requisitos para ello, esto es, según se dijo en la sentencia CSJ SL3845-2019, con referencia en las SL16794-2015 y SL11233-2016: *«la coexistencia de dos interpretaciones sólidas contrapuesta»,* en otras palabras, de una verdadera colisión interpretativa, con fundamento en «*dos o más interpretaciones firmes y bien fundamentadas, que ponen al Juez en un genuino dilema hermenéutico».*

v) Que, por lo anterior, el principio de favorabilidad no permite un razonamiento del derecho *aislado* de la correcta interpretación legal, esto es, no es posible escoger una comprensión de la fuente normativa entre lecturas que no encuentren aval en el ordenamiento jurídico, pues la elección que debe realizar el sentenciador en dichos eventos, siempre debe ser, conforme lo impera el artículo 53 de la CP, entre dos o más razonamientos *aplicables*, en otras palabras, entre dos o más comprensiones *válidas*.

Con fundamento en esos criterios, leída la cláusula 54 de la CCT 1985 – 1987, es decir, como fuente formal de derechos y obligaciones, comprendiéndola conforme a la Constitución, a la intención de las partes, al efecto útil e integral, al contexto y al principio de favorabilidad, no se avizora desatino alguno en la decisión cuestionada, porque ese precepto manda:

> ARTÍCULO 54°. 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[1], después de 20 años de servicio continuos o discontinuos a la Institución[2], 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[3], 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.

De donde, desde un análisis literal, contextual e integral del mismo, se tiene que, para efectos de causar el derecho, el beneficiario de la convención debe cumplir 55 o 50 años dependiendo si es mujer o hombre y 20 al servicio de la demandada, siendo ambas exigencias necesarias, por cuanto:

---

[1] Primera condición de causación.
[2] Segunda condición de causación.
[3] Tercera condición de disfrute (retiro de la empresa).

i) subordinó a los verbos imperativos futuros: «*tendrá*» derecho y «*computará*» la mesada, a ambos elementos (edad y servicios), lo que significa que deben entenderse uno y otro supeditados a las obligaciones de concesión y pago (exigibilidad);

ii) ubicó en primer lugar el requerimiento de la edad, en segundo la exigencia de «*tiempo de servicio*» y unió ambos requisitos con la expresión «*además*».

iii) precisó que el pago que debía realizar *después* de la edad y el cumplimiento de servicios, estaba ligado a la determinación del salario en el año «*anterior*» al retiro del Banco, es decir, no solo no utilizó la expresión última anualidad, sino que refirió expresamente que el finiquito era posterior a las condiciones de causación, queriendo significar que lo que antecedía a esa cuantificación como elemento de disfrute se requería cumplir de forma previa a la expiración del contrato.

iv) especificó que el beneficiario de la pensión sería todo empleado del banco que «*llegue o haya llegado*» a los 55 años de edad, aludiendo a quien después de la CCT 1983 – 1985 (cuya clausula se reitera en las posteriores) arribara a esa edad o a quien para el momento de la suscripción de ese acuerdo ya la tuviere.

Al respecto, no pasa por alto la Corte que la censura asegura que existe un entendimiento distinto y más benéfico

de esa normativa extralegal, según el cual, la edad es un requisito de simple exigibilidad, pues así lo ha decantado la Corporación en varias de sus sentencias.

Sin embargo, tal y como se razonó recientemente en la decisión CSJ SL1171-2024 con referencia en las SL15807-2017 y SL953-2019, la disparidad de criterios sobre la comprensión de la cláusula 54 de la CCT 1985-1987, no conlleva inexorable y automáticamente a colegir que debía acudirse al principio de favorabilidad, porque la lectura de ese precepto, bajo la comprensión del valor normativo de las convenciones colectivas, que propende por *entendimientos unívocos y lecturas racionalmente armónicas,* deriva en una única hermenéutica admisible, según la cual:

> […] 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 las partes, 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.

Lo dicho, no desconoce en modo alguno el principio de favorabilidad, por el contrario, da cuenta de su aplicación, pues como se explicó en la decisión CSJ SL2733-2022, no se trata de admitir la simple tolerancia de dos interpretaciones, sino de dos comprensiones que sean igual de razonables y armónicas con el ordenamiento jurídico, porque,

> […] aceptar *cualquier* lectura normativa que se pueda realizar de un precepto determinado, llevaría a que la razón, en principio, *siempre* estuviera de lado del trabajador, por cuanto lo que subyace a la aplicación de la norma en un trámite jurisdiccional, es un conflicto de intereses entre aquél y el empleador, en el que

> el extremo demandante, por obvias razones, pretende hacer valer la visión normativa y fáctica que le beneficia.
>
> Ciertamente, admitir ese ejercicio interpretativo, sin sujeción a la coherencia normativa general, desborda la finalidad primordial del derecho sustantivo laboral, que no es otra que la de *«[…] lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social»,* de que trata el artículo 1° del CST y a la que se debe someter el entendimiento de los preceptos sustanciales por mandato del artículo 18 *ibidem*.
>
> En efecto, si bien es cierto, se insiste, entre dos lecturas contrapuestas de un criterio normativo es imperativo escoger la más favorable a los intereses del trabajador, ello no implica que en el entendimiento que se realiza de aquel, siempre deba existir una intelección más benéfica a éste, por cuanto, lo que regula la legislación en últimas, es una relación bilateral que crea derechos y obligaciones en favor del subordinado, pero también del dispensador del empleo, lo cual, dentro del proceso, requiere de protección y amparo judicial, sin desconocer que la relación laboral es materialmente desigual.

Además, conforme se adoctrinó en la CSJ SL1667-2023, la aplicación del principio de favorabilidad del artículo 53 de la Constitución, está supeditado a que los jueces previamente efectúen un ejercicio hermenéutico que proteja y garantice los términos, objeto, contexto e intención de quienes intervinieron en la negociación del acuerdo (artículos 25, 39, 53, 55 y 93 de la CP, en armonía con el 2° del Convenio 154 de la OIT y 3° de la Recomendación 91), *nunca a la inversa*, pues,

> […] si bien dicha manifestación del principio protector constituye uno de los pilares fundamentales del derecho del trabajo, cuyo objeto consiste en amparar a la parte débil de la relación jurídica, con el fin de restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital, **su utilización exige el más estricto rigor**, con el fin de no alterar la teleología inicial de éste, […] [es decir, aquella que «*parte de la existencia de duda en la aplicación o interpretación de normas vigentes*»], pues la iniciativa privada y la actividad económica también gozan de protección constitucional, en tanto fuentes generadoras de trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Nacional, tal como lo

> memoró la Sala en sentencia CSJ SL1944-2021, sin que ello se entienda, en manera alguna, en desmedro de los derechos de los trabajadores y de la aplicación del sistema interpretativo propio del derecho social, tal como se ha advertido *in extenso* en la parte considerativa de este proveído (CSJ SL131-2022).

Lo indicado, con el fin de evitar la aplicación sesgada de la regla de favorabilidad, de contrariar los artículos 39 y 55 de la CP, así como el 467 del CST (en el caso de la CCT) y de desconocer el espíritu de coordinación económica y equilibrio social, que constituye la finalidad primordial de este estatuto para lograr la justicia en las relaciones individuales y colectivas que surgen entre los empleadores y los trabajadores, según el artículo 1° *ib.*, el cual tiene la no despreciable entidad de ser ***norma general de interpretación*** del mismo compendio, según el artículo 18, *ibidem.*

Ahora, en el debate que se propone de la lectura de la cláusula, en relación con la interpretación contextual de los artículos 63, 65, 67 y 68, la Sala explicó en la sentencia CSJ SL1171-2024 que estas no eran normas a las que se pudiere acudir analógicamente para comprender la regulación de la pensión de vejez, en la medida que estaban diseñadas respecto de un instituto disímil como lo era el de sobrevivencia, máxime si,

> […] la lectura del instrumento colectivo conlleva a que la muerte habilita la edad con miras a garantizar a los beneficiarios supérstites una prestación en mejores condiciones porcentuales y de duración, que se amplió incluso a exempleados a través del otorgamiento de una prestación transitoria a su cónyuge, hijos y dependientes, pero específicamente en ese caso y no en otros. De manera que, si la CCT 1985-1987 no fue expresa en un sentido distinto al previsto por el artículo 54 en relación a la concurrencia de la edad y el tiempo de servicios para causar la pensión de

> jubilación, no es de recibo pretender por analogía aplicar criterios dirigidos para la protección frente a otros riesgos.

Por su parte, la conclusión relativa a que la edad es requisito de causación, tampoco la desquicia lo expuesto en las actas, conciliaciones, certificaciones y lo decidido por el Ministerio de la Protección Social en la Resolución N.° 797 de 2003, porque el hecho que la empleadora hubiere reconocido la jubilación, de forma diferente a como lo convino, que es de lo que dan cuenta esos medios de convicción o que afirmara que confería la prestación cuando sus trabajadores arribaran a la edad, aun después de terminar los contratos de trabajo, no conlleva un error en la apreciación de la convención colectiva de naturaleza protuberante y manifiesto.

Además, con trascendencia en el asunto, importa hacer notar que ese contexto de la discusión llevaría a la Sala a discurrir sobre la posibilidad de hacer valer la ejecución de la convención colectiva conforme los postulados de la buena fe contractual, por encima de lo expresamente acordado por los interlocutores sociales, lo cual desbordaría la naturaleza del recurso extraordinario, pues no fue el enfoque que se le imprimió al conflicto en las instancias.

De donde, se impone recordar que la casación como un un juicio sobre la sentencia que es, no puede entenderse como una oportunidad para revisar el proceso en su totalidad, en sus aspectos fácticos y jurídicos, sino como una fase extraordinaria, limitada y excepcional que examine la legalidad del fallo atacado (CSJ SL3148-2023) y, por tanto, requiere necesariamente que la discusión sea armónica al

conflicto sobre el que se pronunció el segundo juzgador.

2) Del desconocimiento del precedente:

Si bien es cierto, de la manera en que lo reclama el atacante, el precedente constitucional tiene fuerza vinculante (CSJ SL1938-2020, memorada en la SL2000-2022), también lo es que son diferentes los efectos de las decisiones derivadas del control abstracto de constitucionalidad y de las providencias proferidas en acciones de tutela.

El *primero*, tiene fuerza vinculante especial y obligatoria por sus efectos *erga omnes* (para todos) y su desconocimiento significa una trasgresión a las disposiciones de la Constitución Política (CC C083-1995, C836-2001, C335-2008 y C539-2011 y CSJ SL1884-2020).

El *segundo*, también tiene esa fuerza, no obstante, es permitido al juez apartarse de sus postulados siempre que cumpla con el deber de trasparencia y argumentación suficiente, en armonía con los derechos y los principios constitucionales, debido a los efectos *inter partes* (entre las partes) que produce la jurisprudencia en estos casos (CC SU611-2017).

A partir de lo cual huelga anotar que, aunque el Tribunal no hizo alusión a la decisión CC SU228-2021, ello no conlleva a la vulneración del principio de favorabilidad que pregonan los cargos, por cuanto, acogiendo los argumentos ya expuestos, existen razones suficientes para

hacer prevalecer la comprensión que al respecto ha asentado la Corte Suprema, como órgano de cierre y unificación de la especialidad laboral y de seguridad social.

Cumple aclarar que el sistema de precedentes, como una herramienta de aplicación normativa, no permite acudir a cualquier sentencia que se hubiere proferido con anterioridad sobre un tema, sino a una que, respecto del caso que se analiza, tenga fuerza gravitacional, es decir, que por virtud de los principios de buena fe, confianza legítima e igualdad, exija que sea aplicada, porque hubiere definido un asunto de semejantes aristas fácticas (CC SU113-2018).

Precisa la Corporación lo anterior, para destacar que no es posible acudir en el caso a lo adoctrinado en la sentencia CSJ SL626-2024, porque no es cierto que la cláusula convencional allí examinada, tuviera una redacción semejante a la que se estudia, en tanto que, si bien aquella hacía alusión a los *trabajadores* como beneficiarios de la jubilación y, pese a ello, se consideró que la edad no debía cumplirse en vigencia del vínculo, lo cierto es que en el contexto de esa específica relación laboral, dicha expresión se refería a los empleados que estuvieran laborando para la demandada al 31 de diciembre de 1987.

Adicionalmente, a diferencia del precepto acá analizado, determinaba, en primer lugar, como condición de causación el tiempo de servicio y posteriormente, se refería al cumplimiento de la edad, sin unir ambos elementos de manera concomitante bajo ninguna expresión copulativa.

En efecto:

Cláusula sentencia SL626-2024	**Cláusula 54 CCT 1985-1987**
La empresa reconocerá a los trabajadores **(1)** que se encuentren laborando en ella a 31 de diciembre de 1987 **y (2)** que hayan prestado sus servicios durante veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio exclusivo de la CHEC, la pensión de jubilación **(3)** a los 55 años de edad.	Todo empleado del Banco **(1)** 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 **(2)** 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 **(3)** el año anterior al retiro del Banco.
(1) y (2) elementos de causación, (3) condiciones de disfrute	

Luego entonces el precedente vinculante en la materia no es la sentencia CSJ SL626-2024, sobre la que alerta la acusación, sino la SL15807-2017 y la SL953-2019 que se acogieron en el antecedente de esta Sala en la providencia SL1171-2024 y a los cuales se remite en su integridad.

Además, se impone agregar que tampoco es posible acudir a las decisiones señaladas por la acusación (CSJ SL3200-2023, SL3199-2023, SL2903-2023, SL826-2024, SL552-2024, SL936-2024), proferidas por las Salas de Descongestión de la Corte, porque de conformidad con el artículo 2° de la Ley 1781 de 2016, debe estarse a lo decantado por la Sala de Casación Permanente, quien en las providencias acá reiteradas [4] estableció el único

[4] CSJ SL15807-2017 y SL953-2019.

entendimiento posible de la cláusula 54 de la CCT 1985 – 1987[5].

Por lo inicialmente expuesto, los cargos se desestiman.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente, a favor de las opositoras. Se fijan como agencias en derecho la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XI. DECISIÓN

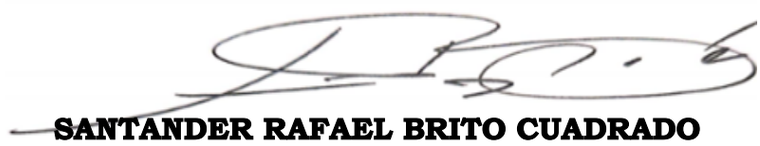
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, profirió el treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que instauró **LUZ MARINA LOBO MIRANDA** contra el **BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S. A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase al Tribunal.

[5] Que contienen idéntica redacción a sus homólogas en los distintos acuerdos colectivos suscritos entre la ex empleadora y la organización sindical ACEB.

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 4EDDE3035AC1D07C3FDEB425A7A8BA32A2F81E290D5F5BAD3C382D983D64DBA3
Documento generado en 2025-05-07