MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO
Magistrado ponente

SL135-2025
Radicación n.° 11001-31-05-006-2019-00796-01
Acta 02

Bogotá D.C., veintiocho (28) de enero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP -**, contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 31 de julio de 2023, en el proceso ordinario laboral que instauró **EMPERATRIZ RODRÍGUEZ GARZÓN** contra la entidad recurrente.

I. ANTECEDENTES

Emperatriz Rodríguez Garzón convocó a juicio a la entidad accionada, con el fin de que se declarara que tiene

derecho a la *«pensión de jubilación proporcional»* prevista en el artículo 8 de la Ley 171 de 1961.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó que se condenara a la demandada al reconocimiento y pago de la referida prestación a partir del 18 de junio de 2017, data en la que arribó a los 60 años de edad; la indexación de las mesadas; lo que resulte probado ultra o extra *petita*; y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que nació el 18 de junio de 1957; que laboró para la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero desde el 1 de abril de 1976 al 15 de noviembre de 1991, cuando el nexo finalizó por mutuo acuerdo entre las partes; que el último cargo desempeñado fue de auxiliar de aseo y cafetería, grado 01, percibiendo un salario promedio por la suma de $161.480; y que efectuó la reclamación administrativa el 21 de agosto de 2019.

Al dar contestación a la demanda, la UGPP se opuso a la totalidad de las pretensiones y, en cuanto a los hechos, adujo que no le constaban.

En su defensa expresó que la actora no tenía derecho a la pensión de jubilación proporcional que reclamaba, toda vez que cumplió la edad exigida con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993, la cual derogó el artículo 8 de la Ley 171 de 1961. Agregó que, el vínculo laboral culminó por un acuerdo entre las partes y no por un retiro voluntario.

Propuso las excepciones que denominó: *«a partir del Acto Legislativo 01 de 2005 las pensiones se causan siempre y cuando se reúnan todos los requisitos para causar las pensiones y de conformidad con las leyes del Sistema General de Seguridad Social en Pensiones»*; prescripción; pensión de vejez a cargo de Colpensiones; buena fe y la innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 7 de julio de 2022, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió:

> Condenar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social UGPP a reconocer y pagar a la demandante señora Emperatriz Rodríguez Garzón la pensión restringida de jubilación efectiva a partir del día 18 de junio del año 2017, en cuantía inicial de $804.999 pesos, los aumentos legales 14 mesadas adicionales y la indexación de las mesadas desde la exigibilidad de la obligación mes a mes hasta cuando se produzca el pago de la obligación.
>
> En virtud de la figura de la compartibilidad de la entidad demandada asume el mayor valor entre la pensión sanción y la pensión de vejez que reconoció COLPENSIONES mediante resolución 273670 del día 19 de octubre del año 2018, con efectividad a partir del 1° de julio de 2012 en cuantía inicial de $589.500 pesos.
>
> La excepción de prescripción se declara no probada de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.
>
> Costas a cargo de la parte demandada vencida en el proceso. Se fija la suma de $1.500.000 pesos por concepto de agencias de derecho.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por la accionada UGPP y el grado jurisdiccional de consulta a favor de esta entidad, a través de la sentencia del 31 de julio de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, decidió:

> **PRIMERO.- ADICIONAR** la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del asunto de la referencia a efectos de **ORDENAR** a la demandada que efectúe los descuentos con destino a la entidad de seguridad social en salud a la que se encuentre afiliada la demandante.
>
> **SEGUNDO.- CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia en lo demás.
>
> **TERCERO.- COSTAS.** Sin lugar a su imposición en esta instancia.

El colegiado indicó que estaba acreditado lo siguiente: *i)* que la accionante nació el 18 de junio de 1957; *ii)* que laboró para la extinta Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero del 1 de abril de 1975 al 15 de noviembre de 1991; y *iii)* que el nexo de trabajo finalizó por mutuo acuerdo entre las partes, según conciliación celebrada ante el inspector del trabajo.

Pasó a referirse a las «*pensiones restringidas de jubilación*», explicando que comprenden la pensión sanción y la generada por retiro voluntario, puntualizando que esta última se causaba cuando ocurría la desvinculación de manera voluntaria y se reunía el tiempo de servicios, en tanto

que la edad solo era un requisito de exigibilidad, tal como se explicó en sentencia CSJ SL971-2019.

Manifestó que, acorde a lo anterior, a la promotora del proceso le asistía derecho a la prestación reclamada, destacando que el hecho de que el nexo finalizara por mutuo acuerdo no impedía su reconocimiento, pues «*medió la voluntad de retiro libre de coerción del trabajador*», y en apoyo citó un aparte de la decisión CSJ SL, 6 sep. 2011, rad. 45545.

Por otra parte, dijo que, si bien a la demandante Colpensiones le concedió la pensión de vejez mediante Resolución SB273670 de 2018, ello no afectaba el otorgamiento de la prerrogativa solicitada.

Frente al valor de la prestación, adujo que, realizadas las operaciones pertinentes, la primera mesada correspondería a la suma de $808.933, valor superior al fijado por el *a quo*, pero como ello no fue objeto de discusión, no era dable su modificación en perjuicio de la única apelante.

Arguyó que no se presentó error al conceder 14 mesadas, como tampoco al indexar las sumas adeudadas ni lo resuelto frente a la excepción de prescripción, toda vez que el derecho se hizo exigible el 18 de junio de 2017 y la demanda inaugural se presentó el 10 de octubre de 2019.

Finalmente estimó que, pese a que los descuentos en materia de salud procedían por ministerio de ley, resultaba pertinente adicionar la decisión en este puntual aspecto.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que esta corporación case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque el fallo del *a quo* y la absuelva de todas las pretensiones formuladas en su contra.

Con tal propósito formula un cargo que obtiene réplica, el cual se pasa a estudiar.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida, del siguiente elenco normativo:

> [...] artículos 467, 468, 470 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo; los artículos 27 y 28 del Código Civil, lo que condujo a la violación de medio del inciso 3º y del parágrafo 2º, y de los parágrafos transitorios 2º y 3º del artículo 48 de la Constitución Política, adicionado por el Acto Legislativo No. 01 de 2005, los artículos 25, 53, 228 y 230 de la Carta Política.

En el desarrollo del ataque indica que la colegiatura incurrió en un yerro en la «*interpretación*» del artículo 8 de la Ley 171 de 1961, toda vez que estimó que la pensión se causaba por haber laborado más de diez años o quince años continuos o discontinuos, y que la terminación del vínculo laboral se haya producido por *«decisión unilateral del empleador y sin justa causa*», siendo la edad un simple requisito de exigibilidad.

Esgrime que lo anterior desconoce que en el plenario se estableció fue que la finalización del nexo laboral ocurrió por mutuo acuerdo, como también *«la vigencia de la ley 100 de 1993 y los efectos jurídicos qué trajo consigo el acto legislativo 01 de 2005 en cuanto al reconocimiento de la mesada adicional o mesada 14».*

Transcribe el referido artículo 8 de la Ley 171 de 1961, y asevera que:

> Con base en la norma transcrita, se tiene que la señora EMPERATRIZ RODRÍGUEZ GARZÓN, no es merecedora de la pensión restringida de jubilación, por cuanto tampoco acreditaron los requisitos definidos por ley, desconociendo la excepción de mérito que en su momento se alegó, de inexistencia de la obligación.
>
> Así las cosas, no existen fundamentos jurídicos para reconocer en cuanto a derecho corresponde por vía de pensión restringida de jubilación la pensión solicitada, debido a que el derecho no está adquirido bajo los parámetros de la Ley 171 de 1961, por el evidente incumplimiento de requisitos establecidos para acceder a dicha prestación.

Luego reproduce el artículo 74 del Decreto 1848 de 1968, y sostiene que *«De la anterior norma, se puede observar*

que es posterior a la Ley 171 de 1961, dándole importancia el cumplimiento de la edad, condición relevante para que el derecho a la pensión se configure»; y para concluir agrega:

> De las normas aplicables para el caso de la demandante, son las contenidas en la ley 100 de 1993, toda vez que la demandante cumplió los 55 años de edad en vigencia de la misma.
>
> Es preciso señalar que el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, derogó el artículo 8 de la ley 171 de 1961, en cuanto a los trabajadores públicos y oficiales, por lo que es claro que la señora EMPERATRIZ RODRÍGUEZ GARZÓN, no tiene derecho a la pensión proporcional que solicita, toda vez que para la fecha de retiro, le hacía falta el cumplimiento del requisito de la edad, que tan solo vino a cumplir el 18 de Junio 2017, fecha en que cumplió los 55 años, por lo que no tenía un derecho adquirido, y por lo tanto se encontraba cobijada por la Ley 100 de 1993, sin cumplir con los requisitos de la pensión restringida.
>
> Ahora bien, la parte demandante señaló que mediante conciliación se dio por terminado el contrato laboral suscrito con la extinta TELECOM (sic), es decir, que por un acuerdo de voluntades dieron por terminado la relación laboral, situación que no se puede configurar como un retiro voluntario como lo pretende hacer ver la parte demandante, toda vez que se trata de una manifestación voluntaria de la parte demandante de dar por terminado la relación laboral, hecho que impide el reconocimiento y pago de la pensión solicitada, situación que no se puede configurar como un retiro voluntario como se indicó en la sentencia.
>
> De otro lado, como quiera que la demandante al 1 de abril de 1994 no tenía cumplida la edad, que es un requisito de causación; sólo tenía una mera expectativa, es preciso señalar que el artículo 133 de la Ley 100 de 1993 derogó el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, razón por la cual no es procedente dar aplicación a la norma que solicita, toda vez que al estar derogada no puede aplicarse al caso en particular.

VII. RÉPLICA

La demandante opositora indica que la colegiatura no incurrió en ningún error jurídico, en la medida que el nexo laboral finalizó con anterioridad a la entrada en vigencia de

la Ley 100 de 1993, momento para el cual tenía el tiempo de servicios requerido, de allí que causó el derecho, en tanto la edad simplemente es una condición para el disfrute de la pensión proporcional de jubilación por retiro voluntario.

Añade que lo resuelto por el juez plural se acompasa con el criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia; y que la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo se entiende como un retiro voluntario.

VIII. CONSIDERACIONES

De manera preliminar cumple indicar que el cargo no es un modelo, en tanto la censura en la proposición jurídica indica como submotivo de violación de la ley sustancial la aplicación indebida, no obstante, en el desarrollo del ataque sugiere una interpretación errónea del elenco normativo denunciado, lo cual es contradictorio; aunado a que en la argumentación asevera que el Tribunal le reconoció a la actora la *«pensión sanción»,* pese a que, conforme se expuso en la síntesis de las instancias, lo debatido y concedido fue la pensión por «*retiro voluntario*», la cual es diferente en cuanto a sus requisitos para la causación.

No obstante lo anterior, para la Corte esas deficiencias son superables, por razón de que del estudio integral de la acusación, es dable entender que la censura radica su inconformidad en que, a su juicio, el juez de apelaciones se equivocó al colegir que le asistía derecho a la pensión legal

restringida de jubilación por retiro voluntario, pese a que ello era improcedente, pues en su decir, la edad requerida se cumplió en vigencia de la Ley 100 de 1993, la cual derogó el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, disposición que le sirvió de fundamento normativo al *ad quem* para su decisión, aunado a que la finalización del nexo de trabajo soportada en una conciliación, resulta insuficiente para poder acceder a tal prestación y, finalmente, reprocha que se otorgaran 14 mesadas, lo cual afirma contraviene lo dispuesto en el Acto Legislativo 01 de 2005.

Como se recuerda, el sentenciador de segundo grado fundamentó su determinación, básicamente, en que el aludido artículo 8 de la Ley 171 de 1961 consagró la pensión restringida de jubilación, que procede cuando el trabajador se retira voluntariamente del servicio después de laborar por un lapso superior a 15 años, encontrando del material probatorio que la demandante tenía derecho a esa prestación, ya que trabajó para la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero S.A. desde el 1 de abril de 1976 hasta el 15 de noviembre de 1991 y, además, el vínculo culminó por retiro voluntario, soportado en un mutuo acuerdo plasmado en una conciliación, por lo que había causado el derecho desde la última calenda mencionada, quedándole pendiente alcanzar los 60 años de edad, condición de exigibilidad para empezar a disfrutar de la mesada pensional, hecho que ocurrió el 18 de junio de 2017. Agregó que, procedía el pago de 14 mesadas, en tanto el derecho surgió con antelación a la entrada en vigor del Acto Legislativo 01 de 2005.

Así las cosas, los problemas jurídicos a dilucidar consiste en definir: *i)* cuáles son los requisitos de causación de la pensión reclamada, en particular, si la edad es una condición para su nacimiento o para su exigibilidad; *ii)* si la terminación del nexo de trabajo a través de una conciliación se equipara a un retiro voluntario; y *iii)* si a la accionante le asiste derecho a percibir 14 mesadas.

Ahora bien, dada la senda directa seleccionada para orientar el ataque, no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos que dio por ciertos el Tribunal: *i)* que Emperatriz Rodríguez Garzón nació el 18 de junio de 1957, por lo que cumplió los 60 años de edad el mismo día y mes de 2017; *ii)* que estuvo vinculada a la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero, desde el 1 de abril de 1976 hasta el 15 de noviembre de 1991, esto es, por un periodo superior a los 15 años; y *iii)* que el vínculo laboral finalizó por mutuo acuerdo, según conciliación suscrita ante el inspector del trabajo.

1. Requisitos para acceder a la pensión de jubilación por retiro voluntario.

Previo a dilucidar el cuestionamiento realizado por la UGPP, es importante recordar, que la jurisprudencia de esta corporación ha enseñado que las pensiones que se han denominado de manera genérica como proporcionales de jubilación, son aquellas que se causan con un tiempo de servicios inferior al requerido para la denominada pensión plena de jubilación que se consolida con la edad y tiempo de

servicios. Es así como, entre las pensiones proporcionales, se incluyen las pensiones causadas por despido sin justa causa denominada pensión sanción, y la pensión por retiro voluntario con quince años de servicios, que es precisamente la reclamada por la aquí demandante.

Entonces, como lo consideró el Tribunal, la norma llamada a regular el asunto sometido a consideración de la Sala es el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, toda vez que era el vigente para el momento de la culminación del contrato de trabajo de la actora, que se produjo el 15 de noviembre de 1991, según lo definió el *ad quem* y no es objeto de cuestionamiento en atención a la orientación del cargo, pues recuérdese que «*tal tipo de prestaciones se causan o se estructuran a la terminación del vínculo laboral*» (CSJ SL6446-2015).

Al respecto, la referida disposición es del siguiente tenor literal:

> **ARTÍCULO 8**. El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de una empresa de capital no inferior a ochocientos mil pesos ($800.000.00), después de haber laborado para la misma o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que la empresa lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.
>
> Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión principiará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el trabajador se retira

> voluntariamente, tendrá derecho a la pensión, pero solo cuando cumpla sesenta (60) años de edad.
>
> La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.
>
> En todos los demás aspectos de la pensión aquí prevista se regirá por las normas legales de la pensión vitalicia de jubilación.
>
> **PARÁGRAFO.** Lo dispuesto en este artículo se aplicará también a los trabajadores ligados por contrato de trabajo con la administración pública o con los establecimientos públicos descentralizados, en los mismos casos allí previstos y con referencia a la respectiva pensión plena de jubilación oficial.

Si bien el referido artículo 8 de la Ley 171 de 1961 fue modificado por el artículo 37 de la Ley 50 de 1990, ello solo fue respecto a los trabajadores del sector privado, de allí que los requisitos y exigencias previstas en su versión original se mantuvieron inalterables para los trabajadores oficiales hasta la entrada en vigencia del artículo 133 de la Ley 100 de 1993. Así lo recordó la Corte, entre otras, en decisión CSJ SL, 7 mar. 2002 rad. 17255, reiterada en los pronunciamientos CSJ SL, 15 oct. 2008, rad. 33279 y CSJ SL, 15 may. 2012, rad. 37550.

Para acceder a las pensiones proporcionales de jubilación reguladas en la Ley 171 de 1961, se requiere, frente a la pensión sanción, la finalización del nexo de trabajo por despido sin justa causa y más de 10 o 15 años de servicios; y respecto a la restringida, el retiro voluntario y más de 15 años de labores y menos de 20, pues el requisito de la edad, en ambos casos, es de mera exigibilidad o disfrute

de la prestación, mas no de su causación (CSJ SL16386-2014 y CSJ SL6446-2015).

En otras palabras, el derecho a la pensión restringida de jubilación se consolida con la sola observancia del tiempo mínimo de servicios y de la causa del retiro conforme lo previsto en la Ley 171 de 1961, ya que la edad es una condición para el disfrute. En tal sentido, en la sentencia CSJ SL818-2013, la Sala adoctrinó:

> [...] Para resolver tal cuestionamiento basta recordar lo suficientemente explicado por la jurisprudencia de la Corte respecto de la asunción de riesgos por el I.S.S. y su incidencia en la aludida pensión proporcional de jubilación, en el sentido de que las pensiones previstas por el artículo 8º de la Ley 171 de 1961 no fueron derogadas ni remplazadas por la pensión de vejez a cargo de la entidad de seguridad social, de suerte que, su causación se produjo, por lo menos hasta la vigencia de la Ley 100 de 1993, por el mero hecho de cumplir el tiempo mínimo de servicios en ella previsto y producirse el retiro del servicio antes de ésta.

(Subraya la Sala).

En suma, los trabajadores oficiales que se retiran voluntariamente después de 15 años de servicios, continuos o discontinuos, como en el caso en estudio, tienen derecho a recibir de sus empleadores una pensión exigible a partir del momento en que cumplen la edad señalada en dicha normativa, por no ser tal elemento un requisito de causación sino de exigibilidad y, es por esto, que la prerrogativa así adquirida goza de la protección constitucional y legal, conforme lo tiene dicho la jurisprudencia, entre otras, en las decisiones CSJ SL9773-2017, CSJ SL5704-2015, CSJ

SL6446-2015 y CSJ SL997-2015.

En ese orden de ideas, no se presentó equivocación jurídica alguna por parte del juez colegiado, en cuanto a los requisitos exigidos para el surgimiento de la pensión.

2. La terminación del nexo laboral mediante conciliación.

Por otra parte, en cuanto al cuestionamiento relativo a que no se presentó un retiro voluntario, la Sala advierte que, tal como se dejó definido en sentencia CSJ SL, 16 jul. 2001, rad. 15555, el mutuo acuerdo plasmado en una conciliación con el cual se da por terminado el contrato de trabajo, como en esta ocasión acontece, puede entenderse como un retiro voluntario para efectos de la aplicación del artículo 8 de la Ley 171 de 1961, toda vez que allí hay un acto de voluntad del trabajador tendiente a finalizar el vínculo jurídico, criterio que ha sido reiterado entre otras, en las sentencias CSJ SL, 6 sep. 2011, rad. 45545, CSJ SL859-2013 y CSJ SL4977-2019.

Este es el pensamiento de la Corte, vertido entre otras en la sentencia CSJ SL, 12 dic. 2007, rad. 29938, cuando al efecto precisó:

> […]
>
> Con todo, de tiempo atrás esta Corporación ha explicado que para efectos del derecho a la pensión restringida por retiro voluntario consagrada en el artículo 8º de la Ley 171 de 1961, el mutuo acuerdo para la terminación del contrato de trabajo puede

entenderse como un retiro voluntario, en cuanto hay un acto de voluntad del trabajador tendiente a terminar el vínculo jurídico.

Así en la sentencia de 16 de julio de 2001, radicación 15555, arriba memorada, se explicó lo que a continuación se transcribe:

"Además, hay que tener de presente que el sendero escogido en los cargos primero y segundo es el directo, lo cual supone conformidad con el aspecto fáctico; sin embargo, lo cierto es que en el desarrollo de los mismos, la censura se respalda en las actas de conciliación celebradas entre los demandantes y la demandada, para extraer de éstas las causas que dieron lugar a la terminación de la relación laboral, esto es, el mutuo acuerdo puesto de presente en estas diligencias, con el propósito de diferenciarlo del retiro voluntario a que se refiere la parte final del artículo 8 de la ley 171 de 1961 acusado.

"Con todo, los cargos tampoco estarían llamados a la prosperidad, por cuanto de tiempo atrás ha sostenido la Corte que partiendo del supuesto de ser el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, y de que el trabajador, como sujeto de derechos tiene capacidad para celebrarlo e igualmente para terminarlo, ni su celebración ni su terminación pueden ser entendidas como actos en los cuales él es mirado como un objeto que pasivamente se somete a las decisiones de aquél con quien contrata. La dignidad que como ser humano tiene el trabajador obliga a rechazar cualquier concepción doctrinaria que dé base para concluir que el trabajador no está en condiciones de deliberar en un momento dado si le conviene o no permanecer bajo un determinado vínculo contractual, y mucho menos que tenga la obligación de aceptar cualquier propuesta, por bien intencionada que ella sea, de su patrono, y que no le es lícito discutirla o proponer fórmulas de arreglo diferentes, bien sea para seguir trabajando o para dejar de hacerlo y terminar por mutuo consentimiento el contrato de trabajo.

"Una propuesta de acuerdo que haga un empleador puede estar inspirada por la mejor de las intenciones y ser en verdad la más benéfica para los trabajadores; sin embargo, en la medida en que el trabajador no la acepte, por no considerarla conveniente a sus propios intereses -y así su juicio pueda resultar a la postre equivocado-, no puede serle impuesta. Si el empleador estuviera en condiciones de imponer su voluntad sobre la del trabajador, sin que a éste le fuera lícito expresar su propio punto de vista, so pena de incurrir en un acto de grave indisciplina o deslealtad o infidelidad hacia su empleador, se le estaría negando su condición de ser racional, libre y digno. El trabajador tiene derecho a tomar sus propias decisiones y si se equivoca sufrirá las consecuencias de su error; pero, y en la medida en que el patrono no representa sus intereses, a él, como asalariado, siempre le será legalmente posible discutir las condiciones de empleo o de retiro del trabajo.

> "Lo anterior para significar que en casos como el sub examine, cuando trabajador y empleador deciden a través de un acta de conciliación celebrada ante el funcionario competente, terminar la relación laboral por mutuo consentimiento, es acertado afirmar que en esta decisión, no obstante presentarse una oferta económica por parte del empleador, medió la voluntad del asalariado para finiquitar ese vínculo contractual, circunstancia que no desdibuja el retiro voluntario a que se refiere el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, al exigirlo para la configuración de la pensión de jubilación restringida después de quince años de servicio." (Subraya la Sala).

En ese orden de ideas, no se evidencia que el fallador de alzada hubiese incurrido en una equivocación al considerar que el acuerdo entre la trabajadora y el empleador para terminar su relación contractual correspondió efectivamente a un retiro voluntario, en los términos previstos en el citado artículo 8 de la Ley 171 de 1961, pues tal entendimiento se ajusta a la interpretación que le ha dado esta corporación, al mencionado requisito legal.

3. Procedencia de la mesada catorce.

La Sala debe recordar que las mesadas adicionales de diciembre y junio fueron creadas en dos oportunidades diferentes: la primera a través del artículo 5 de la Ley 4 de 1976 recogido en el artículo 50 de la Ley 100 de 1993, y la segunda –que es la discutida por la UGPP– a través del artículo 142 *ibídem*, la que al efecto prevé:

> Los pensionados por jubilación, invalidez, vejez y sobrevivientes, del sector público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, en el sector privado y del Instituto de Seguros Sociales, así como los retirados y pensionados de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional **cuyas pensiones se hubiesen causado y reconocido antes del primero (1º) de enero de 1988,** tendrán derecho al reconocimiento y pago de treinta (30) días de la pensión que le

> corresponda a cada uno de ellos por el régimen respectivo, que se cancelará con la mesada del mes de junio de cada año, a partir de 1994.
>
> Los pensionados por vejez del orden nacional, beneficiarios de los reajustes ordenados en el Decreto 2108 de 1992, recibirán el reconocimiento y pago de los treinta días de la mesada adicional sólo a partir de junio de 1996.
>
> PARAGRAFO (sic). -Esta mesada adicional será pagada por quien tenga a su cargo la cancelación de la pensión sin que exceda de quince (15) veces el salario mínimo legal mensual.
>
> (Resalta la Sala).

Como se observa, inicialmente el legislador restringió el alcance de la mesada de junio –la catorce– a quienes causaran la pensión antes del 1 de enero de 1988, pero tal límite fue declarado inexequible por la Corte Constitucional a través de la sentencia CC C409-1994, al considerar que esa exclusión quebrantó la prohibición supralegal de crear situaciones discriminatorias al interior de los mismos grupos de jubilados, «*otorgando privilegios para unos en detrimento de los otros, al restringir el ejercicio del derecho a la misma mesada adicional sin justificación alguna, para aquellos pensionados jubilados con posterioridad al 1º. de Enero de 1988*». Por tanto, la mesada adicional de junio que se instituyó para beneficiar a un grupo específico se extendió a todos los pensionados sin excepción.

Posteriormente, a raíz de la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, aquella mesada fue suprimida para quienes se pensionarán a partir de su entrada en vigencia, que lo fue el 29 de julio de 2005, salvo para las personas que percibieran una mesada igual o inferior a tres veces el salario mínimo legal, y cuyo derecho se causara antes del 31 de julio

de 2011, es decir, después de esta fecha la mesada adicional analizada, dejó de existir.

Fue por lo anterior, que en la providencia CSJ SL2054-2019, respecto de la mesada de junio o mesada catorce, la Corte concluyó:

> […] (i) en virtud de la sentencia CC C-409-1994, la mesada adicional de junio de que trata el artículo 142 de la Ley 100 de 1993 se aplica a todos los pensionados sin excepción; (ii) a partir de la vigencia del Acto legislativo 01 de 2005 (29 de julio de 2005), dicha prerrogativa fue derogada, salvo para quienes recibieran pensiones iguales o inferiores a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes y (iii) tal beneficio se extinguió definitivamente a partir del 31 de julio de 2011 por virtud de la citada norma supralegal, es decir, las pensiones causadas con posterioridad a tal fecha no pueden ser reconocidas en 14 mesadas al año.

Teniendo en cuenta lo expuesto en precedencia, la pensión restringida de jubilación consagrada en el artículo 8 de la Ley 171 de 1961 que aquí se reclama, se adquiere con el retiro voluntario del trabajador y el tiempo de servicio allí establecido, mientras que la edad es un mero requisito para su exigibilidad, no para su consolidación.

Pues bien, tal como lo advirtió el juez de segundo grado, la demandante causó su derecho a la pensión restringida el 15 de noviembre de 1991, cuando se retiró voluntariamente después de más de 15 años de servicios en la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, y si bien, con posterioridad a la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, más concretamente el 18 de junio de 2017, cumplió la edad de los 60 años, esta es un simple requisito para hacer exigible dicha prestación.

Así las cosas, la demandante tiene derecho al reconocimiento de la mesada adicional de junio y, por tal motivo, el Tribunal tampoco se equivocó en este punto de la decisión.

En consecuencia, el colegiado no cometió los yerros jurídicos endilgados, por ende, el ataque no prospera.

Las costas del recurso extraordinario estarán a cargo de la UGPP recurrente y a favor de la opositora demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de $11.800.000, que se incluirá en la liquidación que realice el juez de primera instancia 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 de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, profirió el 31 de julio de 2023 dentro del proceso ordinario laboral seguido por **EMPERATRIZ RODRÍGUEZ GARZÓN** contra la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – UGPP**.

Costas como quedó dicho en la parte motiva.

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

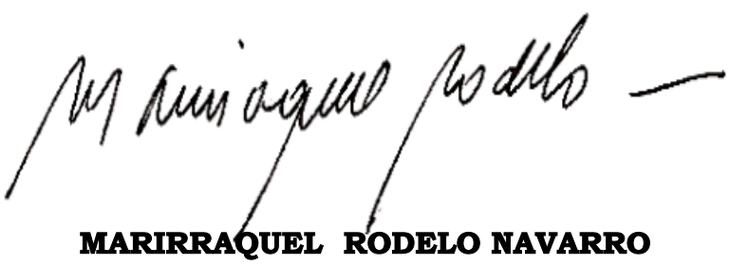
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: 2BAB172DD25D9F363BEF6AE55E3934BE387D1AF8BF34C567A57B0A3D06AE47AC
Documento generado en 2025-02-06