COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia SU/444/25

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de unificación |
| **Referencia** | SU/444/25 |
| **Expediente** | T-11.061.320 |
| **Fecha** | 2025-10-29 |
| **Sala** | Sala de |
| **Magistrado ponente** | Lina Marcela Escobar Martínez Tema |
| **Partes** | José Galvis Zuluaga contra la Sala de Descongestión Nº 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Pensión Convencional
- /Principio In Dubio Pro Operario
- Acción De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Acción De Tutela Contra Providencias Judiciales De Altas Corporaciones
- Pension De Jubilacion
- /Pension De Jubilacion

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Convenciones colectivas de trabajo tienen naturaleza normativa y fuerza vinculante, por lo que su interpretación debe realizarse conforme a los principios de favorabilidad e in dubio pro operario, siempre que existan dudas

## Texto completo

SU444-25 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia SU-444/25 ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES EN PROCESO LABORAL -Acceso a la pensión de jubilación PENSIÓN CONVENCIONAL -Jurisprudencia constitucional (i) las convenciones colectivas de trabajo tienen naturaleza normativa y fuerza vinculante, por lo que su interpretación debe realizarse conforme a los principios de favorabilidad e in dubio pro operario, siempre que existan dudas serias, objetivas y razonables sobre la elección de la cláusula pensional aplicable o su sentido o alcance; y (ii) la diversidad de convenciones, cláusulas y tipos de pensión impide fijar reglas uniformes acerca de la condición de causación o exigibilidad de los requisitos de reconocimiento pensional, lo que exige su análisis atendiendo a las particularidades de cada caso, al texto de la norma y al contexto normativo y convencional en que se inserta.

JUEZ DE TUTELA -Facultad para delimitar el litigio constitucional /PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO -Aplicación ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Requisitos generales de procedibilidad ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES DE ALTAS CORPORACIONES -Requisitos generales y especiales de procedibilidad son más estrictos PENSION DE JUBILACION -Naturaleza /PENSION DE JUBILACION -Evolución normativa COMPARTIBILIDAD Y COMPATIBILIDAD PENSIONAL -Características /PENSION DE JUBILACION -Diferencias entre compartibilidad y compatibilidad COMPARTIBILIDAD PENSIONAL -Finalidad /COMPARTIBILIDAD PENSIONAL -Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia COMPARTIBILIDAD

PENSIONAL -Reiteración de jurisprudencia DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA -Garantía constitucional DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA -Alcance y finalidad DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA -Faceta del derecho a la libertad sindical con rango constitucional CONVENCION COLECTIVA -Concepto /CONVENCION COLECTIVA -Naturaleza jurídica CONVENCION COLECTIVA -Fuente formal del derecho /DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES -Reiteración de jurisprudencia AUTORIDAD JUDICIAL -Deber de interpretar y aplicar la convención colectiva como norma jurídica PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD EN LA INTERPRETACIÓN DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS -Reiteración de unificación La Corte ha desarrollado una línea jurisprudencial sobre la interpretación de las cláusulas convencionales pensionales, particularmente en torno a la función del requisito de edad. El análisis se ha dirigido a determinar si la edad constituye una condición de causación, un requisito de mera exigibilidad o si carece de incidencia en la configuración del derecho, según el texto y la lógica propia de cada convención. En este contexto, el examen ha girado en torno a la existencia de una duda razonable sobre la necesidad de cumplir simultáneamente los requisitos de tiempo de servicio y edad, o si la disposición convencional es clara en un sentido determinado. Estas hipótesis han sido objeto de desarrollo en la jurisprudencia de unificación, que ha fijado criterios diferenciados conforme a la redacción y el contexto de cada cláusula pensional.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO -Naturaleza dentro del proceso ordinario laboral PENSIONES LEGALES Y CONVENCIONALES -Diferencia PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO -Criterio interpretativo de rango constitucional (...), no resulta posible aplicar un criterio abstracto o general, pues la determinación del sentido de una cláusula pensional exige examinar su texto y la estructura interna de la convención, priorizando siempre el respeto a los términos y condiciones libremente acordados entre las partes.

PENSION DE VEJEZ -Requisitos /DERECHO A LA PENSION DE JUBILACION -Requisitos (...), cuando el texto convencional no exige de manera expresa la concurrencia simultánea de los requisitos de edad y tiempo de servicio, debe entenderse que el derecho se causa con el cumplimiento del tiempo de servicios, siendo la edad una condición de exigibilidad o disfrute.

PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD EN LA INTERPRETACIÓN DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA PARA RECONOCIMIENTO DE DERECHOS PENSIONALES -Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES EN PROCESO LABORAL DE ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONVENCIONAL -Confirma negación del amparo por cuanto no se configuraron los defectos alegados (...) el banco reconoció de manera anticipada la pensión convencional a la que tenía derecho el accionante y que dicha prestación ha venido siendo pagada bajo el esquema de compartibilidad con la pensión legal de vejez.

REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Plena Sentencia SU-444 de 2025 Referencia: Expediente T-11.061.320 Acción de tutela presentada por José Galvis Zuluaga contra la Sala de Descongestión Nº 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia Magistrada Ponente:

Lina Marcela Escobar Martínez Tema: Reconocimiento anticipado y compartible de pensión convencional de jubilación. Bogotá, D. C., veintinueve (29) de octubre de dos mil veinticinco (2025) La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, dicta la siguiente:

SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos el 12 de diciembre de 2024 por la Sala de Decisión de Tutelas N° 3 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, en primera instancia, y el 5 de marzo de 2025 por la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia, en segunda instancia, dentro de la acción de tutela promovida por José Galvis Zuluaga, mediante apoderado judicial, contra la Sala de Descongestión N° 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

SÍNTESIS DE LA DECISIÓN José Galvis Zuluaga, extrabajador del Banco Comercial Antioqueño S. A., hoy Itaú Corpbanca Colombia S. A., laboró para la entidad entre el 20 de agosto de 1974 y el 2 de diciembre de 2001. La relación laboral finalizó mediante acta de conciliación, en la cual el banco le reconoció una pensión convencional transitoria de jubilación equivalente al 75 % del promedio salarial del último año de servicios, pagadera hasta que el Instituto de Seguros Sociales, hoy Colpensiones, le otorgara la pensión legal de vejez, momento a partir del cual el banco asumiría el mayor valor resultante entre ambas prestaciones.

En el año 2013, Colpensiones le reconoció al accionante la pensión legal de jubilación. Años después, en enero de 2020, el extrabajador solicitó al banco el reconocimiento de la pensión prevista en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985-1987, al considerar que había cumplido 20 años de servicio en 1994 y 55 años de edad el 14 de noviembre de 2005, pese a que el vínculo laboral había finalizado en 2001. El banco negó la solicitud.

En el proceso ordinario laboral promovido por el actor, la entidad bancaria argumentó que la pensión reclamada había sido satisfecha con ocasión del acuerdo conciliatorio y que dicho reconocimiento tenía efectos liberatorios. El Juzgado 23 Laboral del Circuito de Bogotá consideró que no existía identidad entre la pensión reconocida en el acta de conciliación y la pensión convencional pretendida en la demandada, pero negó las pretensiones al concluir que los requisitos de edad y tiempo de servicio establecidos en la convención debían acreditarse de manera concurrente durante la vigencia del contrato. Esta decisión fue confirmada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá y, posteriormente, la Sala de Descongestión N.º 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL1171-2024 del 29 de abril de 2024, se abstuvo de casar el fallo, reiterando que el requisito de edad no se cumplió durante el vínculo laboral.

El señor Galvis interpuso acción de tutela contra la sentencia de casación, alegando la configuración de defectos constitucionales por desconocimiento del precedente judicial (en especial la SU-228 de 2021), sustantivo, violación directa de la Constitución y fáctico. Los jueces de tutela de primera y segunda instancia (Salas de Casación Penal y Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia) negaron el amparo, al considerar que la interpretación de la sentencia atacada no era arbitraria y que las pruebas citadas por el accionante como valoradas inadecuadamente no tenían entidad para modificar el sentido de la decisión.

En atención a lo sostenido por el accionante y el banco, en calidad de tercero con interés legítimo, así como los defectos planteados en el escrito de tutela, la Sala Plena de la Corte Constitucional se planteó la resolución de dos problemas jurídicos. El primero, relativo a determinar si la pensión reconocida al accionante con fundamento en el acta de conciliación suscrita con el banco corresponde a la misma pensión a la que se refiere el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo y, en consecuencia, si dicha pensión fue pagada anticipadamente por la entidad empleadora. De igual manera, si la pensión convencional tiene carácter compatible o compartible conforme al artículo 58 de la misma convención y si, en tal caso, la obligación del banco ya se encuentra satisfecha.

El segundo problema jurídico se planteó para determinar si, en caso de que no se presentara identidad entre la pensión reconocida en el acta de conciliación y la pretendida en el proceso ordinario, la Sala de Descongestión Laboral Nº. 2 de la Corte Suprema de Justicia había incurrido en los defectos sustantivo, fáctico, de desconocimiento del precedente constitucional y violación directa de la Constitución al negar al accionante el reconocimiento de la pensión convencional con el argumento de que la edad constituye un requisito de estructuración del derecho pensional que debía cumplirse durante la vigencia de la relación laboral, y al desestimar otras interpretaciones de la norma convencional, así como pruebas que podrían llevar a concluir que la edad es un requisito de exigibilidad que se puede alcanzar después de la desvinculación laboral.

Para resolver los problemas jurídicos planteados, y una vez verificado el cumplimiento de los presupuestos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, la Sala: (i) examinó el tránsito normativo y jurisprudencial de las pensiones en el sector privado, destacando el paso de la responsabilidad directa del empleador a la subrogación en cabeza del sistema general de seguridad social, así como los conceptos de compartibilidad y compatibilidad pensionales; (ii) abordó el derecho a la negociación colectiva y su concreción en la convención colectiva de trabajo como fuente de obligaciones laborales y pensionales; así como la posibilidad que tienen los empleadores de realizar el pago anticipado de las pensiones convencionales; (iii) analizó la jurisprudencia constitucional sobre la pensión convencional y sus principales reglas interpretativas; y (iv) estudió la evolución jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral en torno al alcance del artículo 54 de la convención colectiva de trabajo objeto de controversia.

Al resolver el primer problema jurídico planteado en el caso concreto, la Sala concluyó que la pensión a la que se refiere el acta de conciliación suscrita entre el accionante y el banco corresponde, en realidad, a un reconocimiento anticipado de la pensión convencional prevista por el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo. Así mismo, la Sala consideró que, pese a que el acta de conciliación se refirió a la pensión reconocida como “transitoria”, lo cierto es que el accionante continuó disfrutando de dicha prestación aún después del reconocimiento de la pensión legal de vejez y hasta la actualidad.

De igual forma, consideró que la pensión convencional anticipada pactada en el acta de conciliación es compartible con la pensión legal de vejez que actualmente está a cargo de Colpensiones conforme al artículo 58 de la convención y el artículo 5 del Acuerdo 029 de 1985 del Consejo Nacional de los Seguros Sociales Obligatorios, debiendo asumir el banco únicamente el mayor valor que resulte entre ambas prestaciones durante el tiempo en que subsista la obligación de pago compartido, tal como viene operando en el presente caso y con lo cual el empleador ha satisfecho su obligación.

A su vez, al resolver el segundo problema jurídico, la Sala concluyó que los reparos señalados por el accionante en los defectos específicos alegados tenían como fin último el reconocimiento de la pensión a la que se refiere el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo, por lo que, al haberse constatado que esta pensión fue reconocida de manera anticipada mediante el acuerdo conciliatorio celebrado con el banco, que es compatible con la pensión legal de vejez y que en la actualidad es disfrutada por el accionante, los defectos alegados carecían de fundamento por cuanto se sustentaban en una premisa que fue desvirtuada, a saber, que aún no se había reconocido al accionante la pensión del artículo 54 convencional.

Por lo tanto, la Sala resolvió confirmar las sentencias objeto de revisión que negaron el amparo solicitado por el accionante, pero por las razones expuestas en esta sentencia.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos relevantes que motivaron la solicitud de tutela [1] 1. Relación laboral entre el accionante y el Banco Comercial Antioqueño.

El señor José Galvis Zuluaga prestó sus servicios al Banco Comercial Antioqueño, hoy Itaú Corpbanca Colombia S. A., entre el 20 de agosto de 1974 y el 2 de diciembre de 2001. En esta última fecha se produjo su retiro mediante la celebración de una conciliación que le reconoció una pensión transitoria equivalente al 75% del salario promedio del último año, la cual se pagaría hasta que se le reconociera la pensión de vejez a cargo del Instituto de Seguros Sociales (ISS). Así mismo, con ocasión de la terminación del contrato laboral y de los servicios prestados por el trabajador, el banco le otorgó una bonificación especial por valor de $67.000.000 [2] . En particular, frente al reconocimiento pensional el acta consignó lo siguiente:

“No obstante tener solo 51.13 años de edad y 27.36 años de servicio al Banco, a partir del 3 de Diciembre de 2001, EL TRABAJADOR empezará a recibir una pensión convencional transitoria de jubilación, liquidada sobre el 75% del promedio de los salarios devengados durante el último año de labores y se le pagará hasta que cumpla 60 años de edad,

fecha en la cual EL TRABAJADOR reclamará ante el Instituto de Seguros Sociales o la Entidad de Seguridad Social a la que se encuentre cotizando, la pensión de vejez, para lo cual el señor José Galvis Zuluaga se compromete a reclamar cuando cumpla la edad ante la respectiva entidad; a partir de ese momento EL BANCO le continuará pagando la diferencia que existiere, entre la pensión de jubilación que esté venía recibiendo y la que le otorgue el Instituto de Seguros Sociales o el Fondo Privado de Pensiones correspondiente como pensión de vejez.” 2.

Cotizaciones al sistema de pensiones. El empleador efectuó aportes al sistema general de pensiones a favor del accionante durante distintos periodos, bajo las sucesivas denominaciones que adoptó la entidad a lo largo del tiempo. En conjunto, los registros muestran cotizaciones continuas realizadas por el empleador y sus sucesores desde 1974 hasta 2010, con algunos intervalos. Inicialmente, los aportes fueron realizados por el Banco Comercial Antioqueño S. A., que el 23 de junio de 1997 modificó su denominación a Banco Santander Colombia S. A., hoy Itaú Corpbanca Colombia S. A [3] .

Entidad aportante Periodo Duración aproximada Banco Comercial Antioqueño S.A. 20 de agosto de 1974 a 31 de agosto de 1982 2934 días Banco Comercial Antioqueño S.A.

1 de septiembre de 1982 a 31 de enero de 1983 153 días Banco Comercial Antioqueño S.A. 1 de julio de 1983 a 1 de junio de 1986 1067 días Banco Comercial Antioqueño S.A.

4 de junio de 1986 a 31 de diciembre de 1994 3133 días Banco Santander Colombia S.A. (hoy Itaú Corpbanca Colombia S.A.) 1 de enero de 1995 a 30 de noviembre de 2010 5730 días 3.

Reconocimiento de la pensión legal por parte de Colpensiones. Inicialmente Colpensiones reconoció la pensión de vejez al señor Galvis Zuluaga a través de la Resolución GNR 119027 del 31 de mayo de 2013. Sin embargo, en este primer acto administrativo la fecha a partir de la cual se hizo efectiva la pensión fue el 1º de junio de 2013. Posteriormente, a través de la Resolución GNR 388635 del 23 de diciembre de 2016, Colpensiones modificó el reconocimiento inicial. En este nuevo acto administrativo (i) se le otorgó el carácter de “compartida” a la pensión, al evidenciar que el señor Galvis Zuluaga ya recibía una pensión de jubilación por parte del Banco Santander; y (ii) se reliquidó la prestación y se cambió la fecha de efectividad, estableciendo como nuevo momento de disfrute el 14 de noviembre de 2010 por un monto de $1.246.015. Esta última resolución también reconoció un retroactivo pensional de $46.693.853, el cual fue girado directamente al Banco Corpbanca S.A., como sucesor del Banco Santander, y no al pensionado [4] .

4. La solicitud de reconocimiento de la pensión convencional de jubilación. El 21 de enero de 2020, el señor José Galvis Zuluaga presentó al banco una solicitud de reconocimiento de la pensión convencional prevista en el artículo 54 [5] de la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) 1985–1987 firmada entre el Banco Comercial Antioqueño S.A. y la organización sindical Asociación Colombiana de Empleados Bancarios “ACEB” , al considerar que reunía los requisitos exigidos en dicha disposición, a saber, 20 años de servicios y 55 años de edad.

Argumentó que durante el vínculo laboral alcanzó 20 años de servicios el 20 de agosto de 1994, mientras que la edad de 55 años fue cumplida el 14 de noviembre de 2005, cuando ya se encontraba retirado. Sin embargo, la entidad bancaria negó la solicitud [6] .

5. Demanda ordinaria laboral [7] . El 16 julio de 2021 el señor José Galvis Zuluaga promovió demanda ordinaria laboral contra Itaú Corpbanca Colombia S. A., con el fin de obtener el reconocimiento y pago de la pensión vitalicia de jubilación prevista en el artículo 54 de la CCT 1985–1987. Fundamentó su pretensión en que dicha pensión, por estar pactada en una convención colectiva, tiene la naturaleza de prestación social irrenunciable conforme al artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo y configura un derecho adquirido que no se extingue con la terminación del contrato.

6. A juicio del demandante, la convención debe interpretarse de manera sistemática y no restrictiva. Sostuvo que el tiempo de servicio constituye el requisito de causación del derecho, mientras que la edad opera únicamente como condición de exigibilidad. En ese sentido, la expresión “todo empleado” del artículo 54 de la CCT debe entenderse en sentido amplio, de modo que cobije a los extrabajadores que ya hubiesen completado los 20 años de servicio al momento del retiro. Para sustentar su tesis, el actor resaltó la existencia del régimen de transición contenido en el artículo 71 [8] de la misma, que exigía tener un contrato vigente al 31 de agosto de 1985 y no necesariamente al momento de cumplir la edad, así como otras cláusulas de la convención, entre ellas el artículo 68 [9] , que reconocía beneficios pensionales a los beneficiarios de los ex empleados, y el artículo 63 [10] , que usaba la expresión “trabajador jubilado” en un sentido amplio.

7. El accionante también señaló que la práctica histórica del banco confirma esta interpretación, pues en diferentes comunicaciones internas, respuestas a procesos judiciales y actas de conciliación la entidad admitió que reconocía la pensión de jubilación a quienes completaban los 20 años de servicio y alcanzaban la edad de manera posterior a la desvinculación. Adicionalmente, invocó principios generales del derecho como el aforismo “donde la norma no distingue, no le es dable al intérprete distinguir” y el principio constitucional de favorabilidad laboral, conforme al artículo 53 superior, para exigir una interpretación pro operario de la cláusula convencional.

8. Como soporte jurisprudencial de sus pretensiones, aludió a las sentencias SL3343-2020, SL4131-2020 y SL4238-2020 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las que se habría precisado que el tiempo de servicio es el requisito que causa el derecho y la edad una condición de exigibilidad, así como sentencias de unificación de la Corte Constitucional, entre ellas las SU-241 de 2015, SU-113 de 2018 y SU-267 de 2019, en las que se reconoció el carácter normativo de las convenciones colectivas y la posibilidad de cumplir el requisito de edad después de terminado el vínculo laboral.

Finalmente, sostuvo que la pensión convencional reclamada es compatible con la de vejez, ya que la convención fue suscrita con anterioridad a la expedición del Decreto 2879 de 1985 que reguló la compartibilidad, y porque el artículo 58 [11] de la convención estableció expresamente que la pensión convencional excluye y reemplaza la legal, lo que a su juicio configura un pacto de incompatibilidad favorable al trabajador.

9. Contestación de la demanda ordinaria laboral [12] . El Banco Itaú Corpbanca Colombia S. A. se opuso a las pretensiones de la demanda. La entidad sostuvo, en primer lugar, que la CCT aplicable al caso no era la de 1985–1987, como afirmaba el demandante, sino la correspondiente al período 1991–1993.

Dicha convención, en su artículo 54 [13] , exigía acreditar 20 años de servicio y 55 años de edad en el caso de los hombres. El banco advirtió que, si bien el actor cumplió los 20 años de servicio al momento de su retiro, ocurrido el 2 de diciembre de 2001, solo contaba con 51 años de edad a esa fecha, por lo que no satisfacía el requisito etario. Añadió que la expresión “todo empleado” implicaba que los requisitos debían cumplirse mientras se mantuviera vigente la relación laboral, quedando excluidos quienes hubiesen terminado el contrato antes de alcanzar la edad.

10. La entidad resaltó, además, que de manera voluntaria reconoció al demandante una pensión transitoria a partir del 3 de diciembre de 2001, pactada en el acta de conciliación suscrita el 14 de diciembre de ese mismo año, con carácter compartido con la pensión de vejez reconocida posteriormente por el ISS (hoy Colpensiones) [14] .

Justificó esa compartibilidad en el acuerdo alcanzado por las partes y en la vigencia del Decreto 2879 de 1985, que estableció la regla general de compatibilidad condicionada o compartibilidad para las pensiones extralegales.

11. De igual forma, sostuvo que para cuando el señor Galvis Zuluaga cumplió 55 años de edad, el 14 de noviembre de 2005, ya se encontraba en vigor el Acto Legislativo 01 de 2005, que eliminó los regímenes pensionales especiales y convencionales, por lo que las disposiciones convencionales invocadas habían perdido vigencia.

Finalmente, el banco propuso varias excepciones de mérito, entre ellas el cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación, cosa juzgada derivada de la conciliación suscrita en 2001, buena fe, compensación y prescripción.

12. Sentencia ordinaria de primera instancia. El 13 de septiembre de 2022, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia de primera instancia dentro del proceso ordinario laboral promovido por José Galvis Zuluaga contra el Banco Itaú Corpbanca Colombia S. A. En su decisión, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación, declaró no probada la excepción de cosa juzgada propuesta por el banco y condenó en costas al demandante.

13. El juez fundamentó su decisión en el análisis de la convención colectiva de trabajo aplicable. Aunque el demandante invocaba la CCT de 1985–1987 y el banco la de 1991–1993, señaló que en ambas el artículo 54 estaba redactado en los mismos términos, por lo que procedía a verificar el cumplimiento de los requisitos allí exigidos. Constató que el actor laboró desde el 20 de agosto de 1974 hasta el 2 de diciembre de 2001, superando así el tiempo de servicio requerido. Sin embargo, observó que al momento de su retiro tenía 51 años, alcanzando la edad de 55 años solo el 14 de noviembre de 2005, cuando ya no era empleado.

14. Sobre esta base, concluyó que el artículo 54 exige que los dos requisitos, tiempo de servicio y edad, se acrediten en vigencia del vínculo laboral. Para sustentar esta interpretación citó la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en particular la Sentencia SL953-2019, que precisó que la edad constituye un requisito de causación del derecho y no una mera condición de exigibilidad. En consecuencia, determinó que el demandante no era titular de la prestación reclamada.

15. Respecto de las excepciones, consideró que no se configuraba cosa juzgada, ya que el acta de conciliación de 2001 tuvo como finalidad dar por terminada la relación laboral, mientras que en el proceso actual se discutía una pensión convencional específica, de manera que no existía identidad de objeto ni de causa. En cambio, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido, pues al no cumplirse los requisitos convencionales la obligación reclamada era inexistente.

16. Recursos de apelación. Ambas partes apelaron la sentencia de primera instancia. En cuanto al demandante, José Galvis Zuluaga solicitó que se revocara la decisión absolutoria y se reconocieran las pretensiones de su demanda. Argumentó que la edad de 55 años es un requisito de exigibilidad y no de causación, por lo que podía cumplirse con posterioridad al retiro laboral. Insistió en que la convención aplicable era la de 1985–1987, apoyándose en el artículo 71 de la CCT 1991–1993, que, según él, remitía a la convención anterior. Reiteró que el banco había reconocido pensiones a extrabajadores en situaciones semejantes. También citó la sentencia SU-228 de 2021 de la Corte Constitucional para sostener que la edad podía acreditarse después de la terminación del contrato. Finalmente, afirmó que la pensión convencional reclamada era compatible y no compartida, en los términos del artículo 54 de la CCT y de lo pactado en otros casos.

17. Por su parte, el Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. apeló con el objetivo de que se declarara probada la excepción de cosa juzgada. Sostuvo que el acuerdo de conciliación del 14 de diciembre de 2001 resolvió todas las diferencias entre las partes, incluidas las cuestiones pensionales, y que en dicha acta se reconoció la pensión convencional vigente para ese momento. Reiteró que la convención aplicable era la de 1991–1993. Afirmó que el demandante pretendía, de manera indebida, el reconocimiento de tres pensiones distintas: la de la conciliación, la pensión legal de Colpensiones y la convencional reclamada.

Finalmente, recalcó que la pensión pactada era expresamente compartida con la legal, lo que excluía la interpretación sostenida por el actor.

18. Sentencia ordinaria de segunda instancia. La Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante sentencia del 28 de marzo de 2023, confirmó en su totalidad el fallo de primera instancia. El Tribunal

estructuró su decisión en torno a dos problemas jurídicos principales: la excepción de cosa juzgada y la verificación de los requisitos para acceder a la pensión convencional. En lo relativo a la excepción de cosa juzgada, coincidió con el juez de primera instancia en declarar que no estaba probada, pues el acta de conciliación de 2001 no resolvía la pretensión objeto del litigio actual ni contenía referencia expresa a la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987, invocada como fundamento normativo por el demandante.

19. En ese sentido, el Tribunal Superior precisó que no se configuraban los presupuestos estructurales de la cosa juzgada, en particular la identidad de causa y de objeto. Señaló que la conciliación suscrita en el año 2001 tuvo como fundamento fáctico la existencia de la relación laboral y su terminación por mutuo acuerdo, así como el reconocimiento de una prestación pensional de carácter transitorio en ese contexto específico. En contraste, la demanda ordinaria incorporaba nuevos supuestos fácticos y jurídicos orientados a obtener el reconocimiento de una pensión vitalicia con fundamento expreso en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985-1987, junto con el pago retroactivo, la indexación y los intereses moratorios. De esta manera, el Tribunal advirtió que no existía identidad de causa, porque el proceso actual se sustentaba en una fuente normativa distinta y en circunstancias no debatidas en la conciliación, ni identidad de objeto, dado que lo pretendido en el litigio excedía el alcance del acuerdo celebrado en el 2001. Añadió que el hecho de que en dicha acta se hubiera reconocido una pensión convencional de manera transitoria no permitía concluir que se tratara de la misma prestación ahora reclamada, pues en el texto del acuerdo no se hizo referencia expresa a la Convención Colectiva 1985-1987 ni a las disposiciones específicas que regulan la pensión allí prevista. En consecuencia, al ser diferentes tanto el fundamento como la finalidad de una y otra reclamación, el Tribunal concluyó que no operaba el fenómeno de la cosa juzgada.

20. En cuanto al derecho reclamado, el Tribunal determinó que la convención aplicable era la de 1991–1993 y no la de 1985–1987. Resaltó que, aunque el artículo 54 de ambas contenía un texto similar, los artículos 116 [15] y 117 [16] de la CCT 1991–1993 definían su vigencia y establecían que era la norma aplicable en ese período, prorrogada incluso en acuerdos posteriores como el de 2001–2003.

Por lo tanto, concluyó que la convención de 1985–1987 no era la fuente normativa del derecho reclamado. 21. Respecto al cumplimiento de los requisitos, el Tribunal verificó que el demandante acreditó más de 20 años de servicio al banco, pero constató que al momento de la terminación del contrato el 2 de diciembre de 2001 tenía 51 años de edad, alcanzando los 55 apenas en 2005, cuando ya no ostentaba la calidad de empleado. Con fundamento en este hecho y en la interpretación del artículo 54 de la convención, concluyó que los requisitos de edad y tiempo de servicio debían cumplirse de manera concurrente y durante la vigencia de la relación laboral. Añadió que la edad constituye un requisito de causación del derecho y no de mera exigibilidad, apoyándose en jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (SL3351-2022, CSJ SL5334-2021 y CSJ SL15807-2017).

22. El Tribunal desestimó, además, la interpretación del demandante frente a la SU-228 de 2021 de la Corte Constitucional, señalando que la Sala de Casación Laboral es el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria en materia laboral y ha sostenido una línea jurisprudencial en sentido contrario. También restó valor probatorio a las actas de conciliación de otros trabajadores, al considerar que se trataba de acuerdos individuales que no garantizaban identidad plena de circunstancias fácticas con el caso en estudio.

23. Recurso de casación. El demandante, José Galvis Zuluaga, interpuso recurso extraordinario de casación con el propósito de que la Corte Suprema de Justicia casara parcialmente la sentencia proferida en segunda instancia por el Tribunal Superior de Bogotá, revocara la absolución dictada en primera instancia y, en su lugar, le concediera las pretensiones principales de su demanda. El recurso se sustentó en un único cargo formulado al amparo de la causal primera de casación, que acusó a la sentencia impugnada de incurrir en violación indirecta de la ley sustancial como consecuencia de evidentes errores de hecho en la apreciación de las pruebas.

24. En primer lugar, el recurrente alegó que el Tribunal se equivocó al concluir que la CCT aplicable era la de 1991–1993, cuando, en realidad, debía regir la de 1985–1987. Según su planteamiento, el Tribunal desconoció el artículo 71 de la convención de 1991–1993, el cual establecía un régimen de transición que remitía al capítulo pensional de la convención de 1985–1987 para los trabajadores que, como él, tenían contrato vigente al 31 de agosto de 1985.

Insistió en que este error no era menor, pues de tal precisión dependía definir la compartibilidad de la prestación reclamada, toda vez que la convención de 1985 fue firmada el 23 de agosto de ese año, antes de la entrada en vigencia del Decreto 2879 de 1985, de modo que la pensión allí prevista debía entenderse compatible con la pensión legal.

25. En segundo lugar, cuestionó la interpretación del Tribunal respecto del artículo 54 de la convención, en el sentido de que la edad constituía un requisito de causación que debía cumplirse mientras subsistiera el vínculo laboral. A su juicio, el derecho a la pensión se causaba con el cumplimiento de los 20 años de servicio, requisito que él acreditó en 1994, mientras que la edad de 55 años operaba únicamente como condición de exigibilidad para iniciar el disfrute de la prestación. Argumentó, además, que la expresión “empleado” no podía entenderse de manera restrictiva, pues una lectura sistemática de otras cláusulas, como los artículos 65, 67 y 68, revelaba que la convención también reconocía derechos a los extrabajadores. Señaló, por ejemplo, que el artículo 68 consagraba una pensión de sobrevivientes a favor de los beneficiarios de un extrabajador, lo que evidenciaba que la calidad de “empleado” no estaba circunscrita exclusivamente a quienes tenían un contrato vigente.

26. En tercer lugar, sostuvo que el Tribunal incurrió en errores ostentosos al valorar las pruebas que demostraban la práctica del banco frente a la interpretación de la convención. En particular, mencionó un documento de 2009 en el que la entidad admitió expresamente, en otro proceso, que había reconocido una pensión de jubilación a extrabajadores que cumplían el requisito de edad después de su retiro. Igualmente, afirmó que se desestimaron sin justificación suficiente las actas de conciliación, los certificados y las comunicaciones internas aportadas a la demanda, que daban cuenta de múltiples reconocimientos pensionales en circunstancias fácticas similares, lo cual, a su juicio, vulneraba el principio de igualdad.

27. Por último, advirtió que el Tribunal desconoció el principio de favorabilidad laboral (sic), previsto en el artículo 53 de la Constitución, al preferir una interpretación restrictiva de la convención pese a que existían al menos dos lecturas razonables de la misma. En este punto, destacó que la Sentencia SU-228 de 2021 de la Corte Constitucional había sostenido expresamente que el requisito de la edad podía satisfacerse con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, lo que dejaba un margen de duda que debía resolverse en favor del trabajador.

28. Réplica al recurso de casación. Al oponerse al recurso extraordinario de casación, el Banco Itaú Corpbanca Colombia S. A. solicitó su desestimación integral y la confirmación de la sentencia impugnada, al considerar que el Tribunal no incurrió en los errores de hecho denunciados ni vulneró norma sustancial alguna. En primer lugar, sostuvo que el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo no presenta ambigüedad u oscuridad que habilite la aplicación del principio de favorabilidad, pues de su tenor literal se desprende con claridad que los requisitos allí previstos, esto es, la edad y el tiempo de servicios, constituyen presupuestos de causación que deben cumplirse mientras el beneficiario ostenta la condición de trabajador activo. Añadió que esta interpretación no solo fue acogida por el Tribunal, sino que ha sido reiterada por la propia Sala de Casación Laboral con posterioridad a la Sentencia SU-228 de 2021, en las decisiones citadas por el ad quem para justificar su postura, razón por la cual no podía hablarse de una duda razonable sobre el alcance de la cláusula convencional.

29. Del mismo modo, la entidad bancaria afirmó que al demandante ya le fue reconocida una pensión convencional, aunque de forma anticipada, mediante el acta de conciliación que puso fin a la relación laboral. Explicó que dicho acuerdo tuvo por objeto anticipar el pago de la pensión convencional prevista en la convención colectiva vigente al

momento de la desvinculación, con carácter transitorio y compartible, hasta tanto se produjera el reconocimiento de la pensión de vejez por parte del ISS, evento en el cual el banco asumiría únicamente el eventual mayor valor. En ese sentido, sostuvo que la pretensión del actor carecía de sentido, en la medida en que pretendía acceder a una nueva pensión convencional adicional, pese a que ya gozaba parcialmente de la reconocida en la conciliación y, además, percibía la pensión legal de vejez, lo que conduciría a la inadmisible consecuencia de obtener dos pensiones extralegales a cargo del empleador por el mismo tiempo de servicios.

30. En relación con las pruebas allegadas para acreditar supuestos reconocimientos pensionales a otros extrabajadores, el banco sostuvo que, aun aceptando que en algunos casos particulares se hubieran otorgado prestaciones a personas desvinculadas, ello no incidía en la solución del litigio, pues no existía certeza sobre la identidad fáctica entre esas situaciones y la del demandante ni podía inferirse que tales reconocimientos obedecieran a una interpretación del artículo 54 de la convención colectiva, ya que en los documentos aportados no se hacía referencia expresa a dicha cláusula. Reiteró que la pensión reclamada debía entenderse compartible con la de vejez reconocida por Colpensiones, pues incluso si se aceptara la tesis del recurrente sobre la causación con el solo tiempo de servicios, esta se habría producido bajo la vigencia del régimen del artículo 18 del Acuerdo 049 de 1990 que consagra la compartibilidad de las pensiones extralegales.

31. Finalmente, la entidad bancaria insistió en que el acuerdo conciliatorio tenía plenos efectos liberatorios frente a cualquier reclamación posterior relacionada con la pensión convencional, en tanto materializaba el reconocimiento anticipado del derecho. Si bien el Tribunal consideró que dicho acuerdo no hacía tránsito a cosa juzgada por no especificar expresamente el instrumento colectivo del cual se derivaba la prestación, el banco estimó que esa inferencia era equivocada, pues resultaba razonable concluir que la pensión reconocida correspondía a la convención vigente y aplicable al trabajador en ese momento.

En consecuencia, solicitó a la Sala de Casación Laboral desestimar el cargo formulado y mantener incólume la sentencia recurrida. 32. Sentencia de casación SL1171-2024.

La Sala de Descongestión Nº 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL1171-2024 del 29 de abril de 2024, resolvió no casar la providencia proferida por el Tribunal Superior de Bogotá. De esta manera, aunque por razones distintas, mantuvo en firme la absolución del Banco Itaú Corpbanca Colombia S. A. frente a las pretensiones del demandante, quien además fue condenado al pago de las costas del recurso extraordinario.

33. La Corte advirtió que el Tribunal había incurrido en un error ostensible al identificar la convención colectiva aplicable. Precisó que la pensión reclamada se regulaba por la CCT de 1985–1987 y no por la de 1991–1993, como lo entendió el Tribunal. Este último desconoció que el artículo 71 de la convención de 1991 remitía expresamente al capítulo décimo de la convención de 1985 para los trabajadores con contrato vigente al 31 de agosto de ese año. Sin embargo, al resolver en sede de instancia, la Corte concluyó que el demandante no cumplía los requisitos para acceder a la pensión convencional y, en consecuencia, mantuvo la decisión absolutoria.

34. Sobre la compatibilidad de la pensión, la Corte descartó la postura del actor según la cual, al aplicarse la convención de 1985–1987 firmada el 23 de agosto de ese año, la pensión reclamada debía entenderse compatible con la pensión legal.

Sostuvo que el momento relevante no era la firma del acuerdo colectivo, sino la fecha de causación del derecho que, en este caso, acogiendo para estos efectos la tesis del demandante, habría ocurrido el 20 de agosto de 1994, cuando el actor completó 20 años de servicio. No obstante, para ese momento ya estaba en vigor el Decreto 2879 de 1985, que consagró la regla general de compartibilidad. Además, a partir de la interpretación del artículo 58 de la convención, la Corte

concluyó que esta disposición reforzaba el carácter compartido de la pensión, en tanto establecía que la prestación convencional excluía y reemplazaba la legal, permitiendo únicamente optar entre ellas.

35. En relación con el requisito de edad, la Corte señaló que el artículo 54 de la convención de 1985–1987 era idéntico al de la de 1991–1993, de modo que debía aplicarse el entendimiento unívoco y consolidado de la jurisprudencia laboral frente a estas convenciones, según el cual la edad constituye un requisito de causación y no de mera exigibilidad. Así, para consolidar el derecho pensional era necesario cumplir de manera concurrente la edad y el tiempo de servicios mientras existiera el vínculo laboral. En el caso concreto, el demandante cumplió los 55 años de edad el 14 de noviembre de 2005, cuando ya estaba retirado, pues su contrato había finalizado el 2 de diciembre de 2001. Esta circunstancia impedía reconocerle la pensión reclamada.

36. La Corte desestimó igualmente los argumentos del recurrente relacionados con la interpretación sistemática de otras cláusulas de la convención. En particular, sostuvo que las reglas de la pensión de sobrevivientes prevista en el artículo 68 no podían trasladarse a la pensión de jubilación, pues se trataba de figuras que protegían contingencias distintas, la vejez y la muerte. También descartó que los reconocimientos efectuados por el banco en favor de otros extrabajadores constituyeran un precedente vinculante, al calificarlos como actos de mera liberalidad del empleador realizados en escenarios conciliatorios. Igualmente, reconoció la existencia de la Sentencia SU-228 de 2021 de la Corte Constitucional, pero reafirmó la autonomía de la jurisdicción laboral para interpretar la convención colectiva de trabajo bajo examen, conforme a su propia línea jurisprudencial, la cual exige que la edad se cumpla durante la vigencia del vínculo laboral. Finalmente, frente al argumento del banco según el cual el acuerdo conciliatorio producía plenos efectos liberatorios respecto de cualquier reclamación posterior relacionada con la pensión convencional, en la medida en que materializaba el reconocimiento anticipado del derecho, la sentencia de casación no efectuó pronunciamiento alguno sobre este planteamiento.

2. Trámite de la solicitud de tutela 37. Solicitud de tutela . José Galvis Zuluaga, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela el 22 de noviembre de 2024, en contra de la Sala de Descongestión Nº 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En su criterio, sus d erechos fundamentales a la igualdad, a la seguridad social y al debido proceso , resultaron vulnerados con la Sentencia SL1171-2024 del 29 de abril de 2024, mediante la cual se negó el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional reclamada. El actor sostuvo que esta decisión incurrió en una “vía de hecho” al exigir que los requisitos de edad y tiempo de servicio debían cumplirse de manera concurrente durante la vigencia de la relación laboral, razón por la cual solicitó dejar sin efectos la providencia cuestionada y ordenar al Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. el reconocimiento de la prestación pensional. Para sustentar su reclamo formuló los siguientes reproches constitucionales:

38. Defecto sustantivo . El accionante afirmó que la sentencia acusada interpretó de manera restrictiva e irrazonable el artículo 54 de la CCT 1985–1987 firmada entre el Banco Comercial Antioqueño S.A. y la organización sindical Asociación Colombiana de Empleados Bancarios “ACEB”, y desconoció el principio de favorabilidad (sic) consagrado en el artículo 53 de la Constitución. A su juicio, la expresión “todo empleado que llegue o haya llegado a los 55 años después de 20 años de servicio” admite dos interpretaciones posibles. Una que permite cumplir la edad incluso después de finalizada la relación laboral (“que llegue”) y otra que la supedita a su acreditación durante el vínculo (“que haya llegado”). En tal escenario de duda, los jueces debieron optar por la lectura más favorable al trabajador. Además, un análisis sistemático de otras cláusulas de la convención reforzaba esta tesis, pues mientras los artículos 65 y 67 exigen expresamente la vigencia del contrato para ciertos beneficios, el artículo 54 no lo hacía. A ello se suma el artículo 68, que reconoce ciertos derechos pensionales a los beneficiarios de los exempleados, lo cual demostraba que la convención también cobijaba a quienes habían terminado su vínculo laboral.

39. Defecto fáctico. El accionante también reprocha que la Corte Suprema de Justicia omitió valorar pruebas decisivas que obraban en el expediente. Entre ellas, una comunicación del 27 de mayo de 2009 dirigida por el banco al Juzgado 12 Laboral del Circuito de Medellín, en la que confesó haber reconocido pensiones de jubilación a empleados retirados con más de 20 años de servicio que cumplieron la edad con posterioridad [17] . Igualmente, la Resolución 000797 de 2003 del Ministerio de la Protección Social, que autorizó un despido colectivo en la entidad bancaria condicionando la medida a garantizar el pago de las pensiones convencionales cuando los extrabajadores cumplieran la edad [18] . Según el actor, la omisión de estas pruebas alteró indebidamente el sentido del fallo, pues evidenciaban que el tiempo de servicio era el elemento causal del derecho y la edad solo requisito de exigibilidad.

40. Desconocimiento del precedente judicial . De acuerdo con el accionante, el fallo atacado desconoció la Sentencia SU-228 de 2021, en la que la Corte Constitucional, al examinar un caso sustancialmente idéntico y frente al mismo banco, concluyó que la edad es un requisito de exigibilidad que puede cumplirse después de la terminación del vínculo. Así mismo, el actor señala que la Corte Suprema de Justicia se apartó de su propia jurisprudencia, particularmente de las sentencias SL3199-2023 y SL936-2024, en las que en otros casos semejantes sí se reconoció el derecho pensional bajo una interpretación amplia de la convención.

En criterio del demandante, esta inconsistencia vulneró el derecho a la igualdad y la seguridad jurídica. 41. Violación directa de la Constitución.

Finalmente, la tutela aduce que la sentencia cuestionada desconoció de manera directa el artículo 53 de la Carta Política, que ordena aplicar la interpretación más beneficiosa al trabajador cuando existen dos lecturas posibles de una misma disposición. Al optar por la postura más restrictiva, exigir que la edad y el tiempo de servicio se cumplieran durante el contrato, la Corte Suprema de Justicia desatendió este mandato constitucional, incurriendo en una vulneración autónoma de los derechos fundamentales del actor.

42. Auto admisorio de la tutela. Mediante Auto del 05 de diciembre de 2024, la Sala de Decisión de Tutelas Nº 3 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia admitió la solicitud de tutela y, en consecuencia, (i) ordenó vincular como tercero con interés al Banco Itaú Corpbanca Colombia S. A.

; y (ii) dispuso notificar a la autoridad judicial accionada y al tercero interesado, para que en el término de un día ejercieran su derecho de contradicción y aportaran las pruebas que estimaran pertinentes.

A continuación, se relacionan las respuestas obtenidas [19] . 43. Respuesta del Juzgado 23 Laboral del Circuito de Bogotá. Si bien esta autoridad no fue vinculada formalmente al proceso de tutela y solo tuvo conocimiento de este por cuenta de una comunicación remitida por la Secretaría de la Sala de Casación Penal en la que se solicitó información sobre los intervinientes en el proceso ordinario [20] , mediante escrito del 10 de diciembre de 2024 el referido juzgado se opuso a la solicitud de tutela. En primer término, el despacho precisó que en su sede se adelantó el proceso ordinario laboral promovido por el accionante contra la sociedad Itaú Corpbanca Colombia S. A., el cual concluyó con sentencia absolutoria de primera instancia proferida el 13 de septiembre de 2022. Esa decisión fue confirmada por el Tribunal Superior de Bogotá el 28 de marzo de 2023 y, finalmente, no casada por la Sala de Descongestión Nº 2 de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia del 29 de abril de 2024.

44. Seguidamente, el juzgado informó que, en cumplimiento de las decisiones de los superiores, mediante autos del 9 de diciembre de 2024, se fijaron agencias en derecho, se liquidaron y aprobaron las costas procesales y se ordenó el archivo del proceso ordinario. Con fundamento en ello, advirtió que su despacho había actuado con apego a la ley y a las garantías propias del debido proceso. Finalmente, el juzgado solicitó que las pretensiones del accionante fueran despachadas desfavorablemente y que se ordenara su desvinculación del trámite de tutela, argumentando que no vulneró

derecho fundamental alguno y que, además, la acción carecía de inmediatez y subsidiariedad, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

45. Respuesta de la Sala de Descongestión N.º 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. A través del magistrado ponente de la decisión cuestionada, presentó escrito de contestación en el que solicitó negar el amparo invocado. La Sala sostuvo que la decisión adoptada en la Sentencia SL1171-2024 se ajustó tanto a las normas aplicables como a la jurisprudencia reiterada de la propia Corporación, particularmente de la Sala Permanente de Casación Laboral, que ha consolidado una línea clara sobre la interpretación del artículo 54 de la CCT 1985-1987 del Banco Comercial Antioqueño (hoy Itaú Corpbanca Colombia S.A.).

46. El escrito enfatizó que, conforme a las sentencias SL15807-2017 y SL953-2019, entre otras, la única interpretación válida de la cláusula convencional referida es que la edad constituye un requisito de causación que debe cumplirse durante la vigencia del contrato. De ahí que, al haber cumplido el señor Galvis los 55 años con posterioridad a la terminación de su vínculo laboral, no se estructuraba el derecho pensional reclamado. Así mismo, precisó que, si bien la Corte Constitucional en la Sentencia SU-228 de 2021 había sostenido un criterio diferente, la fuerza vinculante de esa decisión debía entenderse en el marco de la acción de tutela en que se profirió, la cual produce efectos inter partes y no desplaza la función unificadora propia de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral. En este sentido, destacó que las Salas de Descongestión no están autorizadas para crear precedentes distintos a los definidos por la Sala Permanente, en virtud del artículo 2 de la Ley 1781 de 2016 y la Sentencia C-154 de 2016 de la Corte Constitucional, que declaró la exequibilidad de esa disposición.

47. De manera adicional, la contestación hizo referencia al principio de inmediatez, subrayando que la sentencia de casación cuestionada fue proferida el 29 de abril de 2024 y notificada el 24 de mayo del mismo año, mientras que la tutela solo se interpuso el 5 de diciembre siguiente (sic), es decir, más de seis meses después. Según la Sala, esta dilación rompía con la exigencia de inmediatez propia de la acción constitucional y, por tanto, constituía una razón adicional para negar el amparo solicitado.

48. Sentencia de tutela de primera instancia. Mediante sentencia del 12 de diciembre de 2024, la Sala de Decisión de Tutelas N.º 3 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia negó el amparo solicitado. La Sala precisó que el asunto cumplía con los requisitos generales de procedibilidad, en la medida en que revestía de relevancia constitucional, no existía otro medio de defensa judicial y se había interpuesto dentro de un término razonable desde la notificación de la sentencia cuestionada. Frente a este último aspecto precisó que la sentencia cuestionada fue proferida el 29 de abril de 2024 y notificada por edicto el 24 de mayo de 2024, mientras que la acción de tutela fue presentada el 22 de noviembre y complementada el 3 de diciembre del mismo año. En consecuencia, al existir un lapso de aproximadamente seis meses entre la notificación de la providencia y la interposición del amparo, la Sala concluyó que el término resultaba razonable y proporcionado, de acuerdo con los parámetros fijados por la jurisprudencia constitucional.

49. En cuanto a los requisitos específicos, la Sala encontró que no se configuraban los defectos fáctico y sustantivo ni el desconocimiento del precedente [21] . Señaló que, aunque el Tribunal se equivocó al no aplicar la CCT 1985–1987, la Sala de Casación Laboral corrigió ese error y determinó que dicha convención era la fuente aplicable.

Sin embargo, en aplicación de su propio precedente, dicha Sala concluyó que el demandante no cumplía el requisito de edad durante la vigencia de su vínculo laboral, lo que hacía improcedente el reconocimiento de la pensión convencional reclamada.

50. El fallo de tutela también indicó que la interpretación del artículo 54 de la CCT había sido uniforme y reiterada por la Sala de Casación Laboral, conforme a la cual los requisitos de tiempo de servicio y edad debían acreditarse de manera

concurrente y bajo la vigencia de la relación de trabajo. En esa línea, precisó que no había lugar a aplicar el principio de favorabilidad (sic), pues no existía una duda objetiva en la interpretación de la cláusula convencional. Así mismo, consideró que la Sentencia SU-228 de 2021 no constituía precedente aplicable, dado que allí se analizó una convención colectiva distinta.

51. En consecuencia, la Sala concluyó que la providencia atacada se ajustó al ordenamiento jurídico aplicable y a la jurisprudencia pacífica de la jurisdicción laboral, de modo que la acción de tutela no podía convertirse en una instancia adicional para reabrir un debate ya resuelto. Por lo tanto, negó el amparo solicitado y dispuso que, en caso de no ser impugnada, la decisión debía remitirse a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

52. Impugnación del fallo de tutela de primera instancia . Mediante escrito presentado oportunamente, el apoderado judicial del accionante sostuvo que la decisión de primera instancia desconoció la identidad existente entre la cláusula convencional analizada en la Sentencia SU-228 de 2021 y la disposición que regula el caso del solicitante, pues se trata de la misma convención suscrita entre el Banco Comercial Antioqueño y su sindicato. En su criterio, el juez de tutela omitió aplicar un precedente vinculante de la Corte Constitucional que ya había definido el alcance del artículo 54 de la convención, configurándose así los defectos sustantivo, fáctico, de desconocimiento del precedente y de violación directa de la Constitución, ampliamente expuestos en el escrito inicial de tutela.

53. Igualmente, resaltó que el precedente constitucional y de la propia Corte Suprema de Justicia obligaba a reconocer que la edad es un requisito de exigibilidad y no de causación, por lo que la negativa del amparo desconoció los derechos fundamentales del actor. Así mismo, señaló que la acción de tutela fue presentada en un término razonable, toda vez que el cómputo debía iniciarse desde la notificación por edicto de la Sentencia SL1171-2024 del 29 de abril de 2024, y que, tratándose además de una prestación pensional de tracto sucesivo, la inmediatez estaba satisfecha. Finalmente, invocó que en casos idénticos, tanto la Corte Constitucional (SU-228 de 2021) como la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia (STP18503-2024) habían concedido el amparo, lo que reforzaba la procedencia de la acción en el presente asunto.

54. Sentencia de tutela de segunda instancia. Mediante sentencia del 5 de marzo de 2025, la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia confirmó integralmente la decisión de primera instancia. En relación con el presunto defecto sustantivo, consideró que la interpretación acogida en la sentencia censurada no resultaba irrazonable ni arbitraria, sino que correspondía a una lectura posible del artículo 54 de la CCT 1985–1987. Bajo esta perspectiva, se entendía que los requisitos de edad y tiempo de servicio debían cumplirse durante la vigencia de la relación laboral. Agregó que, si bien existía un precedente constitucional que sostenía una interpretación distinta, la Corte Suprema de Justicia, en su calidad de juez natural de casación, había expuesto razones suficientes para apartarse de aquel, en ejercicio legítimo de su autonomía judicial.

55. Respecto al defecto fáctico, consideró que las pruebas reseñadas por el accionante carecían de la entidad suficiente para desvirtuar la interpretación del artículo 54 de la CCT, en tanto correspondían a actos particulares que no podían alterar el alcance objetivo de la convención.

En relación con el desconocimiento del precedente, sostuvo que el fallo atacado no desconoció la jurisprudencia constitucional, pues explicó de manera expresa las razones para no aplicar el precedente invocado y fundamentó su decisión en criterios de interpretación sistemática y teleológica de la convención. Finalmente, frente a la alegada violación directa de la Constitución, reiteró que el principio de favorabilidad (sic) solo opera cuando existe una auténtica duda interpretativa y que, en este caso, el fallo cuestionado concluyó que la cláusula convencional no admitía más de una lectura razonable.

3. Actuaciones en sede de Revisión 56. Selección del expediente para revisión por la Corte Constitucional. Mediante Auto del 30 de mayo de 2025, la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada (e) Carolina Ramírez Pérez y el magistrado Vladimir Fernández Andrade, resolvió escoger para revisión el expediente T-11.061.320, correspondiente a la acción de tutela presentada por José Galvis Zuluaga contra la Sala de Descongestión Nº. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La decisión se adoptó con fundamento en el criterio objetivo de posible violación o desconocimiento de un precedente constitucional, así como en el criterio subjetivo de urgencia en la protección de un derecho fundamental. Conforme al reparto efectuado, el asunto fue asignado a la Sala Tercera de Revisión.

57. Decreto de pruebas y traslado. Mediante Auto del 4 de agosto de 2025, la magistrada sustanciadora decretó la práctica de pruebas, con el fin de allegar elementos de juicio relevantes para la adopción de la decisión. En particular, dispuso oficiar al Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. para que, dentro del término de tres (3) días hábiles, remitiera una relación detallada de los pagos efectuados al señor José Galvis Zuluaga por concepto de la pensión transitoria reconocida en la conciliación suscrita entre las partes, precisando la fecha de inicio y finalización de dichos pagos, el valor mensual recibido y si actualmente continúa cancelando sumas derivadas de esa u otra obligación de carácter pensional, con indicación de su concepto, fundamento y valor actual.

58. De igual forma, se ordenó a Colpensiones remitir certificación sobre el reconocimiento de la pensión de vejez del accionante, indicando la fecha de inicio del pago, el valor mensual de la prestación y el régimen legal que sirvió de base para el reconocimiento, así como copia íntegra de la resolución respectiva y de cualquier reliquidación posterior. Adicionalmente, y en aplicación de la Circular Interna 06 de 2024, la magistrada sustanciadora consideró pertinente invitar a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a emitir concepto sobre el régimen de las pensiones convencionales.

En especial, se solicitó pronunciarse sobre la naturaleza de dicha figura, la evolución de su jurisprudencia, los criterios para su reconocimiento y los efectos jurídicos del retiro del trabajador en relación con el cumplimiento de los requisitos convencionales, en particular cuando la edad se acredita con posterioridad a la desvinculación.

59. Finalmente, dispuso que, una vez allegada la información solicitada, esta sería puesta a disposición de las partes, vinculados y terceros con interés por un término de tres (3) días, a efectos de que formularan las observaciones que estimaran pertinentes.

60. Respuestas. Dentro del término dispuesto, el Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. y Colpensiones dieron respuesta al requerimiento de la Corte, mientras que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se abstuvo de participar en el trámite de revisión. A continuación, se reseñan las respuestas obtenidas.

61. Respuesta de Colpensiones. La Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), a través de su Dirección de Acciones Constitucionales, remitió a la Corte Constitucional los días 12 y 13 de agosto de 2025 la información solicitada sobre la situación pensional del señor José Galvis Zuluaga. En primer lugar, Colpensiones expidió una certificación en la que confirmó que al actor se le reconoció una pensión de vejez vitalicia, bajo el régimen de transición previsto en el Decreto 758 de 1990. La certificación precisó que el demandante fue incluido en nómina desde junio de 2013, con un valor actual de mesada pensional para julio de 2025 de $2.536.062, y un neto girado en ese mismo mes de $1.667.008, descontadas las sumas correspondientes a salud y a un préstamo con el BBVA. Asimismo, se informó que la prestación se encuentra en estado activo.

62. En segundo lugar, Colpensiones anexó copia íntegra de las resoluciones que documentan la evolución de la situación pensional del señor Galvis. Entre ellas, la Resolución GNR 119027 de 2013, mediante la cual se reconoció inicialmente la pensión de vejez a partir del 1 de junio de 2013 por un valor de $1.366.000, aunque sin retroactividad por ausencia de

reporte de retiro en la historia laboral. También se allegaron varias resoluciones expedidas entre 2014 y 2015 (GNR 250223 de 2014 y GNR 192923 de 2015, entre otras), en las que se negaron sucesivas solicitudes de reliquidación y de pago retroactivo desde el 14 de noviembre de 2010, así como incrementos por cónyuge e hijos, argumentando la inaplicabilidad de tales beneficios tras la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993.

63. En particular, allegó la Resolución GNR 388635 de 2016, que reliquidó la pensión otorgándole carácter de compartida, en consideración a que el Banco Santander ya había reconocido una pensión de jubilación desde 2001. En esta decisión se fijó como fecha de efectividad de la prestación el 14 de noviembre de 2010, se estableció un valor inicial de $1.246.015 y se reconoció un retroactivo de $46.693.853, pagado directamente al banco en su calidad de empleador que había asumido temporalmente las mesadas.

64. Finalmente, Colpensiones remitió la Resolución VPB 6448 de 2017 y otras posteriores, en las que se confirmaron las negativas frente a nuevas solicitudes de reliquidación, intereses de mora, incrementos pensionales y devolución de aportes. Se precisó que, de realizarse una nueva reliquidación, el monto sería inferior al que actualmente percibe el pensionado, razón por la cual, en aplicación del principio de favorabilidad, se mantuvo el valor vigente de su mesada.

65. Respuesta del Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. El apoderado judicial del banco allegó a la Corte Constitucional la certificación y el historial de pagos relacionados con la pensión reconocida al señor José Galvis Zuluaga. En primer lugar, el banco precisó que al actor se le otorgó una pensión de jubilación de origen convencional a partir del 3 de diciembre de 2001, en virtud de un acta de conciliación, pactada desde su origen con expectativa de compartibilidad con el entonces Instituto de Seguros Sociales (hoy Colpensiones). En criterio del banco, esta circunstancia definió el carácter jurídico de la prestación, concebida como transitoria y compartida.

66. En segundo lugar, el banco informó que la pensión continúa reconociéndose actualmente bajo la modalidad de compartibilidad con Colpensiones, en cumplimiento de lo acordado en la conciliación. Respecto de los pagos efectuados, el apoderado explicó que desde el 3 de diciembre de 2001 y hasta julio de 2013 el banco asumió el pago completo de la mesada, cuyo valor inicial fue de $808.460. El banco adjuntó un cuadro histórico que refleja los incrementos anuales, entre los cuales se destaca que para enero de 2013 la mesada ascendía a $1.458.257. Con posterioridad, a partir del 1 de agosto de 2013, comenzó la compartibilidad con Colpensiones, de manera que la suma a cargo del banco se redujo a $92.257. Finalmente, señaló que, para enero de 2025, el valor de la pensión compartida a su cargo ascendía a $171.263 [22] .

67. Intervenciones durante el traslado [23] . Dentro del término de traslado conferido por la Corte Constitucional, el apoderado del señor José Galvis Zuluaga, presentó escrito en el que se refirió a las pruebas allegadas por el Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. y Colpensiones. En su intervención sostuvo que la respuesta del banco era incompleta y contenía afirmaciones equívocas que pretendían inducir a error a la Corte, al tiempo que reiteró las razones por las cuales debía concederse el amparo solicitado.

68. En primer lugar, cuestionó la información suministrada por la entidad bancaria. Señaló que omitió certificar el promedio salarial del actor al momento de su retiro, el cual ascendía a $1.166.478,75 y constituía la base para liquidar sus prestaciones sociales según el acta de conciliación de 2001. A su juicio, esta omisión no era casual, pues la convención colectiva fijaba un tope pensional del 100% del salario mensual, no del salario básico. También calificó como falso que la pensión actualmente reconocida al señor Galvis se hubiera otorgado bajo los términos del artículo 54 de la CCT 1991–1993. Añadió que el banco incurría en un doble discurso, pues mientras en el proceso ordinario sostuvo que la pensión concedida en 2001 era voluntaria y producto de mera liberalidad, ahora pretendía hacerla pasar como una pensión convencional. Insistió en que existen dos prestaciones diferenciadas: una pensión voluntaria, nacida de la conciliación de 2001, y una pensión convencional, de carácter adquirido, que es la que se reclama en el presente proceso.

69. En segundo lugar, reforzó los argumentos de la tutela relacionados con el precedente judicial y la interpretación de la convención. Destacó que, aunque la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema no atendió la invitación de la Corte Constitucional, en otros procesos la misma Sala sí aplicó la Sentencia SU-228 de 2021, reconociendo pensiones convencionales en casos similares contra el mismo banco. Para sustentar su afirmación, aludió a las sentencias SL2675-2024 y SL2903-2023. Recalcó que negar el beneficio en este caso, pese a tratarse de la misma cláusula convencional, constituía una vulneración del derecho a la igualdad. Afirmó, además, que la edad debía entenderse como un requisito de exigibilidad y no de causación, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

70. Finalmente, el apoderado resaltó que la interpretación de las partes sobre la cláusula convencional debía prevalecer sobre la de los jueces. Recordó que existen múltiples pruebas de que el banco ha reconocido en el pasado pensiones a otros extrabajadores que cumplieron la edad después de su retiro, lo que evidenciaba la intención real de quienes suscribieron la convención. Con base en lo anterior, solicitó a la Corte Constitucional garantizar la protección del derecho fundamental a la seguridad social del accionante, en aplicación del principio de favorabilidad y de la jurisprudencia constitucional.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE 1. Competencia 71. Con fundamento en los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución y en el Decreto 2591 de 1991, la Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela adoptados en el proceso de la referencia.

2. Presentación del caso, delimitación de la materia objeto de decisión y formulación del problema jurídico 72. José Galvis Zuluaga, quien trabajó en el Banco Comercial Antioqueño (hoy Itaú Corpbanca Colombia S.A.) entre el 20 de agosto de 1974 y el 2 de diciembre de 2001, promovió ante la jurisdicción ordinaria laboral una demanda para el reconocimiento de la pensión de jubilación prevista en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987. Alegó que había cumplido los 20 años de servicio exigidos el 20 de agosto de 1994 y que alcanzó la edad de 55 años el 14 de noviembre de 2005, aunque este último requisito lo cumplió con posterioridad a la terminación de su contrato laboral, ocurrida el 2 de diciembre de 2001.

73. Tanto el Juzgado 23 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 13 de septiembre de 2022, como la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en fallo del 28 de marzo de 2023, negaron sus pretensiones al concluir que los requisitos de edad y tiempo de servicio debían acreditarse de manera concurrente durante la vigencia de la relación laboral. Posteriormente, la Sala de Descongestión Nº 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia SL1171-2024 del 29 de abril de 2024, decidió no casar el fallo de segunda instancia. Esta última, aunque reconoció que la convención aplicable era la de 1985–1987, concluyó que el actor no cumplió el requisito de la edad durante la vigencia de su contrato, por lo que mantuvo la absolución del Banco Itaú Corpbanca.

Así mismo, en relación con el argumento del banco según el cual el acuerdo conciliatorio producía plenos efectos liberatorios respecto de cualquier reclamación posterior relacionada con la pensión convencional, la sentencia de casación no efectuó pronunciamiento alguno.

74. Frente a esa decisión, el señor José Galvis Zuluaga promovió acción de tutela, alegando la vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad, a la seguridad social y al debido proceso. Según el accionante, la sentencia de casación incurrió en distintos defectos: (i) sustantivo, por la interpretación restrictiva del artículo 54 de la CCT 1985–1987 y el desconocimiento del principio de favorabilidad (sic); (ii) fáctico, por la omisión en la valoración de pruebas decisivas; (iii) desconocimiento del precedente judicial, al apartarse sin justificación de la Sentencia SU-228 de 2021 de la Corte Constitucional y de decisiones recientes de la propia Sala Laboral; y (iv) violación directa de la Constitución, por inobservancia del artículo 53 superior.

75. Por su parte, el banco ha señalado, tanto en sede del proceso ordinario como en el trámite de tutela, que el señor Galvis no reúne los requisitos convencionales para acceder a la pensión de jubilación reclamada, en la medida en que no cumplió la edad de 55 años durante la vigencia del vínculo laboral. Ha sostenido que el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo exige la acreditación concurrente del tiempo de servicios y de la edad mientras el trabajador ostenta la condición de empleado activo, interpretación que, a su juicio, no solo se desprende del tenor literal de la cláusula, sino que ha sido reiterada por la jurisprudencia constante de la Sala de Casación Laboral.

76. Adicionalmente, la entidad ha afirmado que al actor ya le fue reconocida una pensión de origen convencional mediante el acta de conciliación suscrita el 14 de diciembre de 2001, con carácter compartido frente a la pensión de vejez posteriormente reconocida por Colpensiones, por lo que la pretensión actual conduciría a un doble reconocimiento extralegal por el mismo tiempo de servicios. También ha cuestionado la fuerza demostrativa de las pruebas relativas a supuestos reconocimientos a otros extrabajadores, al considerar que se trata de acuerdos individuales que no permiten inferir una interpretación general y vinculante de la convención. Finalmente, ha defendido la validez de la sentencia de casación, al estimar que esta se apoyó en una línea jurisprudencial consolidada y ejerció de manera legítima la autonomía interpretativa propia del juez natural en materia laboral.

77. Bajo tal marco, antes de formular el problema jurídico a resolver, la Sala estima necesario efectuar dos precisiones metodológicas. En primer lugar, si bien el accionante alegó expresamente la vulneración del principio de favorabilidad laboral, lo cierto es que, atendiendo a la naturaleza de su reproche, el examen constitucional debe centrarse en el principio in dubio pro operario . En efecto, lo planteado no se refiere a la escogencia entre dos normas aplicables para optar por la más favorable, supuesto propio de la favorabilidad en sentido estricto, sino a la interpretación más restrictiva de una misma norma convencional en presencia de alternativas hermenéuticas igualmente posibles, supuesto en el que cobra relevancia el principio in dubio pro operario como manifestación del artículo 53 de la Constitución [24] .

Por este motivo, en adelante la Sala Plena únicamente aludirá a este último [25] . 78. En segundo lugar, la Sala abordará de manera preliminar un primer problema jurídico orientado a determinar si la prestación reconocida al accionante mediante el acta de conciliación suscrita al finalizar la relación laboral corresponde a la misma pensión convencional prevista en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987 y, en consecuencia, si dicha obligación fue satisfecha de forma anticipada por el empleador. Esta precisión resulta determinante, pues la eventual existencia de un reconocimiento previo, compartible con la pensión legal de vejez, incide directamente en la configuración de los defectos alegados y en la necesidad misma de examinar la controversia interpretativa planteada en sede de tutela.

79. En efecto, aunque el accionante no formuló un reproche constitucional específico frente a este aspecto, lo cierto es que el banco, tanto en el proceso ordinario como durante el trámite de revisión de tutela, sostuvo de manera reiterada que la pensión reclamada ya había sido reconocida y pagada anticipadamente en virtud del acuerdo conciliatorio suscrito al momento de la terminación del vínculo laboral. Se trata de un asunto de indudable relevancia constitucional que debe ser abordado por la Corte, pues de su definición depende establecer si subsiste una obligación pensional insatisfecha y, por ende, si existe una probable afectación de los derechos fundamentales invocados. Por consiguiente, en ejercicio de la competencia para delimitar la materia objeto de decisión y formular adecuadamente el problema jurídico en sede de revisión, la Sala examinará esta cuestión, para resolver apropiadamente la controversia planteada [26] .

80. De este modo, únicamente en el evento en que se concluya que la pensión convencional prevista en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo no fue reconocida ni satisfecha de manera anticipada mediante el acta de conciliación, la Sala abordará el estudio de los demás problemas jurídicos derivados de los reproches formulados en la acción de tutela. En particular, estudiará si la providencia cuestionada incurrió en los defectos sustantivo, fáctico, de desconocimiento del precedente constitucional y de violación directa de la Constitución, a partir de la interpretación adoptada sobre el requisito de la edad y su carácter concurrente durante la vigencia del vínculo laboral. En consecuencia,

la definición del primer problema jurídico no solo delimita el alcance del debate constitucional, sino que condiciona la necesidad y pertinencia del análisis ulterior, pues si se verifica que el derecho pensional ya fue satisfecho en los términos alegados por la entidad demandada, los defectos invocados perderían sustento al edificarse sobre la premisa de una prestación supuestamente no reconocida.

81. Precisado lo anterior, corresponde a la Corte determinar, en primer término, si en este caso se cumplen los presupuestos genéricos de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales. De encontrarlos satisfechos, deberá resolver los siguientes problemas jurídicos:

82. ¿La prestación reconocida al accionante mediante el acta de conciliación suscrita el 14 de diciembre de 2001 al finalizar la relación laboral corresponde a la misma pensión convencional prevista en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987 y, en consecuencia, debe entenderse que dicha obligación fue satisfecha de manera anticipada por el empleador, con efectos compatibles o compartibles frente a la pensión legal de vejez de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 de la Convención Colectiva de Trabajo? 83.

¿Incurre una autoridad judicial en los defectos sustantivo, fáctico, de desconocimiento del precedente constitucional y violación directa de la Constitución al negar a un extrabajador del Banco Comercial Antioqueño (hoy Itaú Corpbanca Colombia S.A.) la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 1985-1987, suscrita entre dicho banco y la Asociación Colombiana de Empleados “ACEB”, con el argumento de que la edad constituye un requisito de estructuración del derecho que debía cumplirse durante la vigencia de la relación laboral, y al desestimar la interpretación más favorable de la norma convencional, así como las pruebas que podrían llevar a concluir que la edad es, en realidad, un requisito de exigibilidad que se pude alcanzar después de la desvinculación laboral? 84.

Para resolver los problemas jurídicos planteados, y una vez verificado el cumplimiento de los presupuestos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, la Sala desarrollará el análisis conforme al siguiente orden metodológico: (i) examinará el tránsito normativo y jurisprudencial de las pensiones en el sector privado, destacando el paso de la responsabilidad directa del empleador a la subrogación en cabeza del sistema general de seguridad social; (ii) abordará el derecho a la negociación colectiva y su concreción en la convención colectiva de trabajo como fuente de obligaciones laborales y pensionales; (iii) analizará la jurisprudencia constitucional sobre la pensión convencional y sus principales reglas interpretativas; (iv) estudiará la evolución jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral en torno al alcance del artículo 54 de la convención colectiva de trabajo objeto de controversia; y, finalmente, (v) resolverá el primer problema jurídico y, de superarse el mismo, entrará a decidir sobre la eventual vulneración de los derechos fundamentales invocados por el actor, para lo cual previa y brevemente se haría alusión a la jurisprudencia constitucional relativa a los defectos sustantivo, fáctico, por desconocimiento del precedente judicial y por violación directa de la Constitución.

3. La solicitud de amparo cumple los requisitos generales de procedencia de la tutela contra providencias judiciales [27]
85. Conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, las providencias de los jueces de la República, en ejercicio de la función jurisdiccional, pueden ser excepcionalmente objetadas a través de la demanda de amparo constitucional [28] . Sin embargo, dado que las decisiones judiciales constituyen ámbitos ordinarios de reconocimiento de los derechos y debido a los valores asociados a la seguridad jurídica , a la cosa juzgada y la independencia y autonomía judicial, la Corte ha señalado que deben cumplirse un conjunto de requisitos formales y materiales para su procedencia [29] .

86. Específicamente sobre los primeros presupuestos de procedencia, pertinentes para determinar si el caso admite un juicio constitucional de fondo, este Tribunal ha identificado los siguientes: (i) que las partes estén jurídicamente legitimadas dentro de la acción de tutela; (ii) que la cuestión discutida sea de relevancia constitucional; (iii) que se hayan

agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable; (iv) que se cumpla con el requisito de la inmediatez;

(v) que cuando se trate de una irregularidad procedimental, ésta sea decisiva o determinante en la providencia controvertida, de modo que aparentemente afecte los derechos fundamentales del actor; (vi) que la parte accionante identifique razonablemente los hechos generadores de la vulneración y los hubiera alegado en el proceso judicial, siempre que sea posible; y (vii) que no corresponda a una tutela contra providencia de tutela ni a una acción de nulidad por inconstitucionalidad.

87. En todo caso, el examen de estos presupuestos debe considerar las condiciones particulares del asunto y, en especial, las circunstancias en que se encuentre el solicitante. De este modo, si la acción de tutela va dirigida contra una Alta Corte la carga argumentativa de quien promueve el amparo se acentúa y el escrutinio se hace más intenso, pues se trata de órganos judiciales que definen y unifican la jurisprudencia en su respectiva jurisdicción. Por el contrario, si la protección es solicitada por una persona de especial protección constitucional, es posible analizar la repercusión que su particular condición pudo tener en la satisfacción de estos presupuestos, con miras a flexibilizar el juicio de procedibilidad.

88. Descendiendo al caso concreto, la Sala Plena observa que en este asunto se encuentran cumplidos los requisitos formales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, por las razones que se explican a continuación.

89. Legitimación en la causa por activa y pasiva . Se satisface el presupuesto de legitimación por activa, toda vez que la acción fue presentada por José Galvis Zuluaga, parte directamente afectada con la sentencia de casación SL1171-2024 del 29 de abril de 2024, proferida por la Sala de Descongestión Nº 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Además, la solicitud se formuló a través de apoderado judicial debidamente constituido, cuyo poder se presume auténtico, contiene facultades expresas para el ejercicio de la acción de tutela y fue conferido a un abogado con tarjeta profesional vigente, de conformidad con los requisitos previstos por la jurisprudencia constitucional [30] .

De igual manera, se satisface la legitimación en la causa por pasiva respecto de la referida Sala de Descongestión, en tanto la acción se dirige contra la autoridad judicial que profirió la providencia cuestionada y a la cual se le atribuye la presunta vulneración de los derechos fundamentales del accionante.

90. Así mismo, se satisface la legitimación en la causa por pasiva respecto de la sociedad Itaú Corpbanca Colombia S. A., en tanto se trata de la entidad demandada en el proceso ordinario laboral y de la obligada directa frente al eventual reconocimiento pensional que constituye el núcleo de la controversia.

En esa medida, el banco ostenta un interés jurídico directo en el resultado del trámite constitucional, pues la eventual concesión del amparo podría implicar la imposición de una carga económica adicional a su cargo, razón por la cual resulta procedente su participación en el trámite como parte pasiva en el presente proceso.

91. De otra parte, la Corte advierte que el Juzgado 23 Laboral del Circuito de Bogotá carece de legitimación en la causa por pasiva dentro del presente trámite constitucional. Si bien dicho despacho intervino en el proceso ordinario laboral promovido por el accionante contra la sociedad Itaú Corpbanca Colombia S. A. y profirió la sentencia de primera instancia el 13 de septiembre de 2022, confirmada posteriormente por el Tribunal Superior de Bogotá y no casada por la Sala de Descongestión Nº 2 de la Sala de Casación Laboral, lo cierto es que la providencia específicamente cuestionada en esta acción de tutela es la sentencia de casación SL1171-2024 del 29 de abril de 2024, dictada por esta última autoridad judicial.

92. En efecto, los reproches formulados por el actor se dirigen de manera directa contra la interpretación adoptada en sede de casación y contra la presunta configuración de defectos atribuibles a la Sala de Descongestión Nº 2 de la Corte

Suprema de Justicia, por lo que no se endilga al Juzgado 23 Laboral vulneración autónoma alguna de derechos fundamentales en el marco del presente trámite. El hecho de que ese despacho hubiera adelantado el proceso ordinario y, en cumplimiento de las decisiones de sus superiores, hubiera fijado agencias en derecho, liquidado y aprobado costas y ordenado el archivo del expediente, no lo convierte en la autoridad presuntamente responsable de la afectación alegada. Por consiguiente, aunque el juzgado manifestó su oposición a la solicitud de amparo, lo cierto es que no ostenta legitimación en la causa por pasiva en esta acción de tutela, en tanto no profirió la providencia judicial cuestionada ni se le atribuye de manera directa la vulneración invocada.

93. Relevancia constitucional . Este requisito se encuentra acreditado, dado que el debate no se reduce a una controversia de legalidad ordinaria sobre el alcance de una cláusula convencional, sino que trasciende al plano constitucional. En efecto, se alega la vulneración de los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y a la seguridad social, así como la inobservancia del principio in dubio pro operario , a partir de la interpretación restrictiva que la sentencia censurada habría dado a la convención colectiva de trabajo aplicable al accionante y del presunto desconocimiento del precedente constitucional fijado en la Sentencia SU-228 de 2021. En este contexto, la acción de tutela no pretende convertirse en una instancia adicional ni en un examen de mera legalidad, sino que plantea un asunto de indudable trascendencia constitucional relacionado con la fuerza vinculante del precedente, la armonización entre las cláusulas convencionales y los mandatos superiores, y la garantía efectiva de los derechos laborales y pensionales protegidos por la Constitución.

94. Subsidiariedad . Este presupuesto también se satisface, en la medida en que la providencia cuestionada fue dictada en sede de casación laboral, lo que acredita que el accionante agotó la totalidad de los mecanismos ordinarios y extraordinarios disponibles en la jurisdicción ordinaria. En este escenario, no existe un medio adicional idóneo o eficaz para controvertir la decisión adoptada por el órgano de cierre. En particular, conviene precisar que el recurso extraordinario de revisión no es aplicable al caso bajo examen. Este constituye un mecanismo excepcional, concebido como una excepción al principio de inmutabilidad de las sentencias, y solo procede en los supuestos estrictamente definidos por el legislador. Tales causales se refieren a circunstancias exógenas al proceso, como la aparición de pruebas nuevas y decisivas, la falsedad de documentos, la comisión de delitos como cohecho, o la existencia de sentencias contradictorias.

95. En la situación del señor José Galvis Zuluaga, la inconformidad no se relaciona con hechos sobrevinientes ni con causales extraordinarias de ese tipo, sino con la interpretación y aplicación del artículo 54 de la convención colectiva de trabajo y con el presunto desconocimiento del precedente constitucional sentado en la Sentencia SU-228 de 2021. Estos reproches son de naturaleza sustantiva y constitucional, pero no encajan en las hipótesis tasadas por el legislador para el recurso de revisión. En consecuencia, al haber agotado la casación y no contar con otro mecanismo judicial eficaz, la acción de tutela se erige como el único instrumento procesal idóneo para controvertir la eventual vulneración de los derechos fundamentales en el presente caso.

96. Inmediatez . La Sala advierte que la acción fue presentada en un término razonable. La sentencia SL1171-2024 fue notificada por edicto el 24 de mayo de 2024, mientras que la tutela se interpuso el 22 de noviembre del mismo año y se complementó el 3 de diciembre siguiente, es decir, aproximadamente seis meses después. Este lapso resulta proporcionado a la complejidad del asunto y guarda consonancia con la naturaleza de las controversias pensionales de tracto sucesivo, respecto de las cuales la jurisprudencia ha flexibilizado el análisis del requisito temporal de procedencia [31] .

97. Ausencia de discusión meramente procesal . La controversia no se centra en la alegación de un defecto procedimental dentro del trámite ordinario, sino que recae sobre la interpretación sustantiva del artículo 54 de la CCT 1985 - 1987

aplicable al actor y sobre el alcance del precedente constitucional. En esa medida, este criterio no es aplicable en el presente asunto, pues el accionante no aduce anomalías de carácter procedimental.

98. Identificación clara de los hechos generadores de la vulneración . El accionante cumplió con esta carga argumentativa calificada, al señalar con precisión los hechos y las razones que, a su juicio, configuran los defectos sustantivo, fáctico, de desconocimiento del precedente y de violación directa de la Constitución. La tutela expone de manera detallada los fundamentos de su inconformidad y los relaciona con los reproches que ya había planteado en el proceso ordinario, de modo que se satisface este presupuesto.

99. Naturaleza de las providencias cuestionadas. Este Tribunal ha considerado que la acción de tutela no procede para cuestionar sentencias de tutela [32] . Tampoco procede contra sentencias de control abstracto de constitucionalidad proferidas por la Corte Constitucional o por el Consejo de Estado al resolver, respectivamente, acciones públicas de inconstitucionalidad o medios de control de nulidad por inconstitucionalidad [33] . Tampoco procede contra sentencias interpretativas de carácter exclusivamente general, impersonal y abstracto proferidas por la Sección de Apelación del Tribunal Especial para la Paz [34] .

100. Esta exigencia se satisface también en el asunto en cuestión, puesto que las providencias atacadas no son de aquellas contra las que no procede la acción de tutela.

101. Con base en lo expuesto, la Sala Plena concluye que en el presente caso se encuentran acreditados los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales, por lo que corresponde avanzar en el análisis de fondo.

4. El tránsito de las pensiones del sector privado. De la responsabilidad del empleador a la subrogación en cabeza del sistema de seguridad social.

102. En sus orígenes, la pensión de jubilación en el sector privado fue concebida como una prestación legal a cargo exclusivo del empleador, sin mediación de un sistema de seguridad social. La Ley 6 de 1945, primer Estatuto Orgánico del Trabajo, instituyó la pensión de jubilación como una prestación obligatoria para las empresas cuyo capital excediera de un millón de pesos. En virtud de esta disposición, el trabajador adquiría el derecho a una pensión vitalicia cuando acreditaba veinte años de servicios continuos o discontinuos y cincuenta años de edad. Dicha regla fue posteriormente recogida y consolidada en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fijó de manera más precisa los requisitos de acceso y el monto de la prestación [35] .

103. La Ley 90 de 1946 introdujo un cambio estructural importante al crear el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS) y disponer que los riesgos de invalidez, vejez y muerte fueran asumidos progresivamente por dicho organismo, bajo un esquema de financiación tripartita entre trabajadores, empleadores y Estado.

Con ello surgió la figura de la subrogación, en virtud de la cual el ISS reemplazaba al empleador en el cumplimiento de la obligación pensional, descargándolo de la responsabilidad directa una vez la entidad reconociera la prestación [36] .

104. No obstante, el tránsito hacia este nuevo modelo no fue inmediato ni universal. El artículo 72 de la misma ley estableció que las pensiones patronales se mantenían vigentes hasta la fecha en que el ISS asumiera formalmente la cobertura, siempre que el empleador hubiese cumplido con el “aporte previo” exigido. De hecho, aunque el seguro de invalidez, vejez y muerte fue creado mediante el Decreto 3041 de 1966 y entró en vigencia en Bogotá el 1 de enero de 1967, su aplicación nacional fue paulatina, lo que explica que amplios grupos de trabajadores permanecieran durante años sin afiliación efectiva al sistema.

Así mismo, debido a esto durante un largo periodo coexistieron las pensiones a cargo del empleador con las del Instituto, en tanto la cobertura del seguro social se expandía gradualmente por sectores y regiones [37] .

105. En armonía con lo expuesto, con la expansión progresiva del sistema de seguridad social surgió la necesidad de armonizar las pensiones que continuaban a cargo de las empresas con aquellas asumidas por el Instituto de Seguros Sociales. En ese contexto apareció la figura de la compartibilidad pensional, concebida como un mecanismo que permitía trasladar al ISS la obligación de pagar la pensión de jubilación, sin afectar los derechos del trabajador. A través de esta figura, las empresas debían seguir realizando los aportes al Instituto hasta que el trabajador cumpliera los requisitos para acceder a la pensión de vejez. En ese momento, el ISS asumía el pago de la prestación, mientras que el empleador conservaba únicamente la responsabilidad de cubrir la diferencia, si la pensión reconocida por el Instituto resultaba inferior a la que venía pagando la empresa [38] .

106. Esta regla se formalizó en distintas disposiciones, entre ellas el Decreto 3041 de 1966, que aprobó el Acuerdo 224 del Consejo Directivo del ISS, y posteriormente en el Decreto 758 de 1990. Ambas normas establecieron que, una vez cumplidos los requisitos de edad y tiempo de servicio previstos en la ley, las empresas debían seguir cotizando al seguro social hasta que el trabajador reuniera los requisitos exigidos por el Instituto. Desde ese momento, la entidad de seguridad social quedaba obligada a asumir el pago de la pensión, y la empresa debía cubrir únicamente el mayor valor, si lo había.

107. La Corte Constitucional, siguiendo la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha distinguido claramente entre las figuras de compartibilidad y compatibilidad [39] . En la primera, el pago de la pensión se distribuye entre la empresa y el Instituto:

el sistema de seguridad social asume el monto principal y el empleador conserva la obligación de cubrir la diferencia. En la segunda, las pensiones coexisten de manera autónoma y completa, pues provienen de fuentes distintas, sin que una afecte a la otra [40] .

108. Con el paso del tiempo, la jurisprudencia precisó también la evolución de estas figuras. Antes del 17 de octubre de 1985, fecha de entrada en vigencia del Acuerdo 029 de ese año (Decreto 2879 de 1985), se entendía que las pensiones eran compatibles, salvo que las partes hubiesen dispuesto lo contrario. En consecuencia, el trabajador podía recibir tanto la pensión reconocida por su empleador como la otorgada por el ISS, sin que existiera compensación entre ellas. A partir de la entrada en vigor del Acuerdo 029, se adoptó la presunción contraria: las pensiones legales o extralegales reconocidas con posterioridad a esa fecha se consideraron compartibles con la pensión de vejez del ISS, salvo estipulación expresa en sentido distinto.

109. Así, la compatibilidad, propia de las pensiones causadas antes de 1985, implicaba la coexistencia plena de dos prestaciones independientes; la compartibilidad, en cambio, supuso su articulación bajo una lógica de responsabilidad compartida, en la que el sistema de seguridad social asumía el pago principal y el empleador respondía solo por la diferencia. Esta evolución significó el cierre definitivo del modelo en el que las empresas asumían individualmente el costo de las pensiones y la consolidación de un esquema solidario sustentado en la financiación conjunta de empleadores, trabajadores y Estado [41] .

110. Bajo tal marco, la Sentencia T-921 de 2006 -reiterada en las sentencias SU-542 de 2016, T-280 de 2018 y T-273 de 2021, entre otras-, explicó el alcance de las figuras de la compatibilidad y la compartibilidad entre las pensiones extralegales y legales en los siguientes términos:

“En esta situación [de compatibilidad] el empleador reconoce una pensión de jubilación convencional o extralegal por un monto determinado e inicia su pago.

Sin embargo, el pensionado sigue cotizando ante el Instituto de Seguros Sociales y una vez cumple con los requisitos de ley, solicita ante el I.S.S. la pensión de vejez. Dicha entidad reconoce y ordena el pago de la pensión de vejez. En consecuencia, teniendo en cuenta que la pensión de jubilación reconocida por el empleador no tiene el carácter de

compartida, el pensionado tiene derecho a recibir las dos mesadas pensionales. Se trata entonces de pensiones compatibles.

En la segunda hipótesis, referente a la compartibilidad, los efectos son diferentes. Al igual que la anterior, el empleador le reconoce a su ex trabajador una pensión de jubilación convencional o extra legal por un monto determinado, en todo caso, estipulando que dicha pensión será compartida con la que otorgue el I.S.S. por vejez.

Una vez el empleador ha reconocido y ordenado el pago de la pensión de jubilación con carácter compartido a favor de su ex trabajador, el empleador sigue realizando los aportes de seguridad social en pensiones ante el Instituto de Seguro Social, hasta que el trabajador a favor de quien hace los aportes, cumpla con los requisitos de ley para acceder a la pensión de vejez. Una vez cumplidos los requisitos de ley, el I.S.S. procederá a otorgar la pensión de vejez a la que tiene derecho el pensionado. No obstante, debido a que la pensión de jubilación fue reconocida con carácter compartido, el pensionado no tiene derecho a recibir integralmente ambas mesadas pensionales. En este caso, el reconocimiento que hace el I.S.S. por pensión de vejez libera al empleador de pagar la pensión de jubilación. Sin embargo, si el valor de la pensión que otorgó I.S.S. es menor al valor que el empleador reconoció como pensión extralegal, estará a cargo del empleador el mayor valor que reconoció. En esta hipótesis el pensionado mantiene su nivel histórico de ingresos, como quiera que la compartibilidad no reduce el monto de su mesada pensional, sino que se comparte el pago de la mesada entre el I.S.S. y el mayor valor, si lo hubiere, a cargo del empleador.” 111.

A su vez, la Sentencia SL3422 de 2022 de la Corte Suprema de Justicia destacó que “por definición, la compartibilidad pensional en el ámbito de las pensiones extralegales es una figura jurídica que surge cuando (i) los trabajadores son beneficiarios de una pensión extralegal; (ii) posteriormente, reúnen los requisitos para acceder a una legal de vejez, y (iii) la ley estipula la subrogación de la primera por parte del ente administrador de pensiones, de modo que si ello es parcial, queda a cargo del empleador únicamente el mayor valor que resulte de la comparación de su valor, de ahí que en estos casos su pago sea compartido. || Su regulación expresa se dio en Colombia a partir del 17 de octubre de 1985 con la expedición del Acuerdo 029 de 1985, aprobado por el Decreto 2879 de ese año, y posteriormente con el Acuerdo 049 de 1990, ratificado por el Decreto 758 de 1990. En atención a estos referentes normativos, la Sala ha adoctrinado en innumerables oportunidades que, si el otorgamiento de la pensión extralegal se da con anterioridad a aquella fecha, será compatible con la que otorgue Colpensiones, a menos que se disponga lo contrario; pero que si la prestación se concede con posterioridad, salvo estipulación diferente, debe entenderse que son compartibles”.

112. Así mismo, la Sentencia SL3422 de 2022 precisó que “la finalidad de la compartibilidad pensional es precisamente la asunción del riesgo por parte de la entidad de seguridad social, por lo que debe entenderse que el beneficiario recibe una sola pensión de vejez, pero totalmente equivalente a la que le pagaba el empleador, de modo que si al cotejarlas existen diferencias económicas derivadas de que en la pensión legal de vejez se deja de recibir una mesada adicional que le reconocía el empleador, este debe asumir su valor (CSJ SL671-2021). Precisamente, en esta decisión la Corte asentó: || (...) la compartibilidad pensional genera un doble efecto: (i) beneficia directamente al empleador en la medida en que, como se ha explicado, puede subrogarse total o parcialmente de la obligación pensional a su cargo, y (ii) constituye una garantía frente al pensionado por cuanto el valor de la prestación, así como el número de mesadas reconocidas no puede verse alterado, de manera tal que, si la pensión primigenia presenta diferencia con la reconocida por el ISS, por ser esta inferior al valor otorgado, aquel no logra liberarse en forma total y, en consecuencia, debe asumir el mayor valor resultante”.

113. Posteriormente, la Ley 100 de 1993 reestructuró por completo el esquema pensional al crear el Sistema General de Pensiones con vocación universal y principios de solidaridad, eficiencia y sostenibilidad. Esta ley estableció reglas específicas para proteger a los trabajadores: (i) la omisión de afiliación del empleador no podía afectar el derecho pensional del trabajador; (ii) se impuso al empleador la obligación de financiar el correspondiente cálculo actuarial o

bono pensional, con el fin de trasladar al sistema los aportes que este no hubiere efectuado; y (iii) se garantizó la continuidad de los derechos pensionales, sumando los tiempos laborados antes y después de la vigencia de la ley para efectos de acreditar el requisito de semanas de cotización.

114. En suma, el ordenamiento jurídico colombiano transitó de un esquema en el cual la pensión era una obligación particular de cada empleador, dependiente de la solvencia de la empresa, a un sistema de seguridad social de carácter solidario y universal. El proceso, gradual y sectorizado, dejó zonas de desprotección que fueron corregidas posteriormente mediante mecanismos de integración financiera como el cálculo actuarial, con el fin de proteger de manera efectiva el derecho a la pensión de los trabajadores y distribuir equitativamente la carga entre empleadores, afiliados y Estado.

115. A la par, el derecho a la negociación colectiva fue configurando un escenario paralelo en el cual las organizaciones sindicales pactaron pensiones convencionales que, en muchos casos, mejoraban los estándares legales mínimos.

Este fenómeno abrió un campo autónomo de discusión sobre la naturaleza las prestaciones extralegales y su interacción con el sistema de seguridad social, planteando retos sobre su compatibilidad, compartibilidad y vigencia frente a la subrogación del ISS.

5. El derecho a la negociación colectiva y su concreción en la convención colectiva de trabajo. 116. Fundamento y naturaleza del derecho a la negociación colectiva.

La Constitución Política en su artículo 55 consagra el derecho a la negociación colectiva como un mecanismo para regular las relaciones laborales en el escenario de un conflicto laboral. De conformidad con el Convenio 154 de la OIT, sobre la negociación colectiva, el objeto de este instrumento comprende todas las negociaciones que lleguen a darse entre las organizaciones de trabajadores y empleadores con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo y/o regular las relaciones laborales. En consecuencia, el Estado no solo tiene el deber de asegurar formalmente el derecho, sino también la obligación de promover la concertación y garantizar mecanismos pacíficos para la solución de las controversias laborales.

[42] 117. De igual modo, la Corte ha precisado que el derecho a la negociación colectiva es consustancial al derecho de asociación sindical, en tanto constituye la herramienta mediante la cual los sindicatos materializan su función de representación y defensa de los intereses comunes de sus afiliados. El ejercicio efectivo de la libertad sindical se concreta en la negociación colectiva, lo cual resalta su carácter instrumental [43] .

No obstante, aunque ambos derechos se encuentran íntimamente vinculados, la jurisprudencia ha señalado que mientras la asociación sindical es de naturaleza fundamental, la negociación colectiva solo adquiere esa connotación de manera derivada, cuando su desconocimiento afecta directamente el derecho al trabajo o la libertad sindical.

118. En lo que respecta a su definición, la Corte ha adoptado una concepción amplia del derecho de negociación colectiva, inspirada en el Convenio 154 de la OIT. Según este entendimiento, no se reduce a la mera presentación de pliegos de peticiones ni a la suscripción de convenciones, sino que comprende todas las formas de concertación voluntaria entre trabajadores y empleadores encaminadas a regular las condiciones de trabajo y a ordenar sus relaciones recíprocas [44] .

Por ello, se afirma que la negociación colectiva constituye el género, mientras que el pliego de peticiones y la convención colectiva son especies concretas que derivan de aquel.

119. El objeto de la negociación, siguiendo al Convenio 154, abarca la fijación de condiciones de trabajo y empleo, la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, e incluso la organización de las relaciones entre sus asociaciones representativas [45] . Bajo este marco, la jurisprudencia ha reconocido que el derecho de negociación debe

extenderse a todas las categorías de trabajadores y empleadores, de conformidad con el principio de universalidad, lo que exige al Estado adoptar medidas para garantizar su plena efectividad.

120. Ahora bien, la Corte también ha precisado que la titularidad de este derecho no corresponde de manera exclusiva a los sindicatos. Aunque estos son sus actores naturales y privilegiados, la legislación puede habilitar mecanismos de negociación con representantes de los trabajadores no sindicalizados, como los pactos colectivos. Sin embargo, para preservar el equilibrio constitucional, la validez de estas figuras depende de que no se conviertan en instrumentos para debilitar la posición de los sindicatos ni para desincentivar la afiliación, pues de ser así constituirían prácticas antisindicales proscritas por la Constitución y por los convenios internacionales ratificados por Colombia [46] .

121. Caracterización de la convención colectiva. Dentro del género de la negociación colectiva, la convención colectiva de trabajo ha sido identificada como su instrumento paradigmático. La jurisprudencia la ha caracterizado como el acuerdo celebrado entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, destinado a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo y a fijar las condiciones que regirán los contratos individuales durante su vigencia [47] . Su naturaleza instrumental en el marco de la autonomía colectiva la convierte en una pieza central para la efectividad de los derechos sindicales y de los mecanismos de concertación.

122. Su rasgo definitorio radica en la fuerza normativa que la distingue de un contrato ordinario. La convención es un verdadero acto-regla, producto de un acuerdo formal de voluntades colectivas, que se proyecta como fuente autónoma de derecho laboral. Por ello, la Corte ha sostenido que, al igual que la ley o el laudo arbitral, la convención regula en abstracto las relaciones de trabajo, incorporándose automáticamente a los contratos individuales de quienes se encuentran cobijados por ella [48] . En este sentido, su valor no se agota en el vínculo interpartes, sino que tiene un efecto expansivo y regulador que refleja su carácter normativo.

123. La jurisprudencia ha resaltado también que la finalidad esencial de la convención es de carácter regulatorio: su propósito consiste en mejorar el catálogo de derechos mínimos reconocidos por la ley, consolidar la justicia social y garantizar la armonía en las relaciones laborales mediante el mutuo acuerdo [49] .

De este modo, se reafirma como uno de los instrumentos más relevantes de la autonomía colectiva y un componente esencial del derecho de asociación sindical.

124. El campo de aplicación de la convención depende de la representatividad del sindicato que la suscribe. Si se trata de un sindicato minoritario —es decir, aquel que no afilia a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa—, sus efectos se limitan a los miembros de la organización y a quienes se adhieran o ingresen posteriormente. Por el contrario, si el sindicato es mayoritario, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la empresa, estén o no sindicalizados, incluso si el umbral de representatividad se alcanza con posterioridad a la firma [50] .

125. Esta extensión de efectos constituye una excepción al principio de relatividad contractual, en la medida en que obliga a sujetos que no participaron directamente en la negociación [51] . Sin embargo, se justifica constitucionalmente como un mecanismo de cohesión y equidad laboral. Además, la jurisprudencia ha admitido la posibilidad de que en una misma empresa coexistan varias convenciones colectivas. En tales casos, cada trabajador debe escoger la convención de la cual beneficiarse, evitando la duplicidad de beneficios y garantizando el principio de unicidad [52] .

126. La jurisprudencia constitucional ha señalado que este derecho, aunque protegido de manera amplia, no es absoluto, pues admite limitaciones legales siempre que estas resulten razonables, proporcionadas y orientadas a la protección de bienes constitucionalmente relevantes como la prevalencia del interés general, la estabilidad macroeconómica o la función social de la empresa [53] .

6. La pensión convencional en la jurisprudencia de la Corte Constitucional 127. El desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional en materia de pensión convencional evidencia una construcción progresiva en torno al análisis del reconocimiento, alcance y límites de los derechos pensionales derivados de las convenciones colectivas de trabajo. A través de distintas decisiones, la Corte ha precisado el valor jurídico de este tipo de estipulaciones y los principios constitucionales que orientan su interpretación, en especial aquellos relativos a la autonomía colectiva, la favorabilidad laboral y la protección de los derechos adquiridos.

128. A partir de este marco, se exponen a continuación los criterios principales que orientan la resolución de los problemas jurídicos asociados con el reconocimiento de las pensiones convencionales. Estas pautas han sido aplicadas por la Sala Plena de la Corte Constitucional al revisar decisiones judiciales en las que se ha cuestionado la vigencia, alcance o interpretación de las cláusulas pensionales de origen convencional.

129. La Corte ha desarrollado una línea jurisprudencial sobre la interpretación de las cláusulas convencionales pensionales, particularmente en torno a la función del requisito de edad. El análisis se ha dirigido a determinar si la edad constituye una condición de causación, un requisito de mera exigibilidad o si carece de incidencia en la configuración del derecho, según el texto y la lógica propia de cada convención. En este contexto, el examen ha girado en torno a la existencia de una duda razonable sobre la necesidad de cumplir simultáneamente los requisitos de tiempo de servicio y edad, o si la disposición convencional es clara en un sentido determinado. Estas hipótesis han sido objeto de desarrollo en la jurisprudencia de unificación, que ha fijado criterios diferenciados conforme a la redacción y el contexto de cada cláusula pensional.

130. El carácter normativo de la convención colectiva y el régimen propio de las pensiones convencionales. La pensión convencional constituye una figura autónoma dentro del derecho laboral colombiano, cuyo origen no se encuentra en la ley sino en la autonomía colectiva de las partes que intervienen en la negociación.

Surge del ejercicio del derecho a la negociación colectiva (art. 55 C.P.), mediante el cual las organizaciones sindicales y los empleadores pactan, en el marco de una convención, beneficios que trascienden los mínimos legales y se incorporan como cláusulas normativas vinculantes. A diferencia de las pensiones de origen legal —que derivan directamente del artículo 48 de la Constitución y de los principios de universalidad, solidaridad y sostenibilidad que orientan el sistema general de seguridad social—, la pensión convencional encuentra su fundamento en otras disposiciones constitucionales, en particular en los derechos al trabajo (art. 25 C.P.), a la negociación colectiva (art. 55 C.P.) y en los principios mínimos fundamentales del trabajo (art. 53 C.P.), que reconocen la fuerza vinculante de los acuerdos colectivos como fuente creadora de derechos laborales [54] .

131. Antes de la reforma introducida por el Acto Legislativo 01 de 2005, los empleadores y los sindicatos contaban con amplia libertad para estructurar un régimen pensional propio, fijando de manera autónoma las condiciones de reconocimiento, liquidación y disfrute del derecho. Se trataba, por tanto, de una prestación extralegal y de origen convencional, cuyo propósito esencial consistía en ampliar los estándares mínimos fijados por la ley y reconocer, mediante la negociación colectiva, condiciones particulares y más favorables para los trabajadores cobijados por la convención [55] .

132. De este modo, el rasgo que distingue la pensión convencional de las pensiones legales radica en que los requisitos para acceder al derecho —como la edad, el tiempo de servicio o la forma de liquidación— no son definidos por el legislador, sino por las partes negociadoras, en ejercicio de su autonomía colectiva. Estas condiciones, incorporadas en la cláusula pensional respectiva, obligan directamente al empleador y benefician a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la convención, configurando una fuente normativa específica dentro de su radio de validez [56] .

Mientras la pensión legal tiene una vocación universal y se financia con aportes públicos o parafiscales bajo la lógica solidaria del sistema general, la pensión convencional solo beneficia a quienes hacen parte del acuerdo colectivo y se sostiene en los compromisos económicos asumidos por el empleador en el marco de la negociación sindical. Por consiguiente, las primeras expresan la dimensión pública y prestacional del derecho a la seguridad social, mientras que las segundas representan la dimensión negocial y autónoma del derecho al trabajo colectivo, en la que la mejora de las condiciones de retiro es fruto directo del consenso entre los actores sociales.

133. La Corte Constitucional ha reiterado que la convención colectiva de trabajo tiene naturaleza normativa y constituye una fuente formal del derecho, lo que le confiere fuerza obligatoria para las partes que la celebran. Según la jurisprudencia —en especial las sentencias SU-1185 de 2001, SU-241 de 2015, SU-445 de 2019 y SU-228 de 2021—, la convención no se reduce a un contrato entre particulares, sino que se configura como un acto normativo solemne dotado de fuerza de ley dentro de su ámbito de aplicación. En virtud de ese carácter, la Corte ha señalado que a las disposiciones convencionales les son aplicables los principios hermenéuticos que orientan la interpretación de las normas laborales, en particular los de favorabilidad, in dubio pro operario y condición más beneficiosa.

134. La aplicación de los principios de interpretación del derecho del trabajo a las convenciones colectivas de trabajo . El artículo 53 de la Constitución Política contiene los principios protectores mínimos del derecho constitucional al trabajo, los que se dirigen a brindar amparo a la parte más débil de la relación laboral o de la seguridad social, corrigiendo la desigualdad fáctica o el desequilibrio económico que se presenta en dichos escenarios (art. 13 C.P.).

La Constitución garantiza la protección de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho a través de dos principios hermenéuticos íntimamente relacionados entre sí: (i) favorabilidad en sentido estricto e (ii) in dubio pro operario [57] .

A su turno, derivado de la prohibición de menoscabo de los derechos de los trabajadores (art. 53 y 215 C.P.) se desprende (iii) la salvaguarda de las expectativas legítimas mediante la aplicación del criterio de la condición más beneficiosa al trabajador [58] .

Estos postulados orientan la aplicación e interpretación de los derechos al trabajo al momento de resolver casos concretos [59] . 135. El principio de favorabilidad opera cuando existen dos o más normas vigentes que pueden aplicarse a un mismo caso. En tal situación, el juez debe optar por la disposición que otorgue un mayor beneficio al trabajador y aplicarla en su integridad y de manera inescindible, sin combinar fragmentos de distintos regímenes. Por su parte, el principio in dubio pro operario actúa sobre la interpretación de una norma y no sobre su selección. Procede cuando una disposición admite más de una interpretación razonable y el operador jurídico debe escoger la que ofrezca mayor protección al trabajador. La Corte ha precisado que la duda que permite aplicar estos principios debe ser seria y objetiva, fundada en interpretaciones concurrentes y razonables, y no en simples discrepancias de criterio o en elementos fácticos o probatorios [60] .

136. A su vez, la condición más beneficiosa protege las expectativas legítimas de los trabajadores frente a los cambios normativos que puedan afectar derechos en proceso de consolidación. Según la jurisprudencia, esta figura ampara situaciones en las que una persona estaba próxima a cumplir los requisitos de un régimen anterior y evita que la derogación o sustitución de la norma suprima de manera abrupta esas expectativas válidas. Si el legislador omite mecanismos de transición o los establece de forma incompleta, el juez debe aplicar este principio como criterio de corrección constitucional que garantice la estabilidad jurídica y la confianza legítima del trabajador.

137. La Corte Constitucional ha señalado que estos principios se aplican también a las convenciones colectivas de trabajo, en cuanto son verdaderas normas jurídicas.

En la Sentencia SU-241 de 2015 la Corte indicó que, aunque la convención se aporta como prueba dentro de un proceso, su contenido tiene naturaleza normativa y debe interpretarse conforme a los principios y reglas constitucionales. En el mismo sentido, la Sentencia SU-228 de 2021 reiteró que cuando una disposición convencional admite más de una interpretación posible, el juez debe escoger la que resulte más protectora del trabajador, pues lo contrario vulneraría el debido proceso y el principio in dubio pro operario previsto en el artículo 53 de la Constitución.

138. A partir de estas consideraciones y de la resolución de casos concretos, la Corte consolidó una línea interpretativa sobre la aplicación de los principios protectores del trabajo a las cláusulas convencionales. En primer lugar, determinó que todas las autoridades judiciales, administrativas y particulares están vinculadas por los principios del artículo 53 de la Constitución y por los instrumentos internacionales que los desarrollan. En segundo lugar, reiteró que las convenciones colectivas tienen fuerza normativa y deben ser interpretadas conforme a la Constitución y no como simples acuerdos contractuales. En tercer lugar, cuando una cláusula convencional permite varias interpretaciones razonables, debe prevalecer la que brinde mayor protección al trabajador, especialmente cuando está en discusión el reconocimiento o la exigibilidad de un derecho pensional, por ser expresión directa de los derechos fundamentales al trabajo y a la negociación colectiva.

139. La aplicación del principio in dubio pro operario se define a partir del análisis particular de cada caso y de la voluntad expresada por las partes en la negociación colectiva.

La Corte Constitucional ha señalado que la aplicación del principio in dubio pro operario no responde a una regla uniforme, sino que depende de las particularidades de cada convención colectiva y de las cláusulas pensionales que en ella se consignen. Si la disposición es clara y unívoca respecto de los requisitos que condicionan el reconocimiento del derecho —ya sea en términos de causación o de mera exigibilidad—, no se configura una duda objetiva que habilite la aplicación del principio in dubio pro operario . En tales casos, debe prevalecer el contenido expreso de la convención, en respeto de la autonomía colectiva de las partes y de la fuerza normativa del acuerdo alcanzado.

140. Por el contrario, cuando el texto de la cláusula admite más de una interpretación razonable sobre el sentido o alcance de los requisitos pensionales, el operador jurídico está obligado a aplicar principio in dubio pro operario , orientando la interpretación hacia la opción que otorgue mayor protección al trabajador y garantice la efectividad del derecho reconocido mediante la negociación colectiva [61] . La Corte ha reiterado que este examen debe realizarse caso por caso, atendiendo las condiciones particulares de cada pacto y su contexto negocial, con el fin de establecer si existe una duda seria y objetiva que justifique la aplicación del principio protector [62] .

141. En consecuencia, no resulta posible aplicar un criterio abstracto o general, pues la determinación del sentido de una cláusula pensional exige examinar su texto y la estructura interna de la convención, priorizando siempre el respeto a los términos y condiciones libremente acordados entre las partes. La Sentencia SU-212 de 2023 reafirma este enfoque al señalar que la aplicación del principio in dubio pro operario “depende de las particularidades textuales y contextuales de cada cláusula convencional y de cada convención colectiva, pues la ‘duda’ solo puede ser un resultado del ejercicio de lectura e interpretación específico de la respectiva fuente jurídica”.

142. La edad como requisito inexistente para el reconocimiento y disfrute de la pensión. La Sentencia SU-1185 de 2001 constituye el punto de partida de la jurisprudencia de unificación sobre la interpretación de las cláusulas pensionales convencionales. El caso se originó en una acción de tutela promovida por un ex trabajador del Banco de la República contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que había casado la sentencia de segunda instancia y, en consecuencia, revocado la orden de pago inmediato de una pensión especial por despido injusto prevista en la Convención Colectiva de Trabajo de 1973 suscrita en esa entidad. El actor, vinculado desde 1980 hasta 1997, había cumplido el tiempo de servicio exigido y fue despedido sin justa causa, circunstancias que activaban el derecho

convencional. El Banco reconoció la pensión, pero pospuso su pago hasta que el trabajador cumpliera la edad establecida en la ley para acceder a la pensión sanción del régimen legal. La Sala de Casación Laboral avaló esta interpretación al considerar que la cláusula debía entenderse conforme a las normas legales análogas.

143. El problema jurídico que analizó la Corte Constitucional consistió en determinar si esa decisión desconocía el carácter normativo y autónomo de la convención colectiva, vulnerando los principios de favorabilidad e in dubio pro operario al imponer un requisito de edad no previsto por las partes en el acuerdo colectivo. La cláusula objeto de análisis —artículo 8°, numeral 3° de la Convención Colectiva de 1973— establecía expresamente que los trabajadores con más de diez años de servicios, despedidos sin justa causa o retirados por causas ajenas a su voluntad y de buena conducta, tendrían derecho a una pensión mensual vitalicia. La disposición no contenía referencia alguna a un requisito de edad ni condicionaba el disfrute de la prestación a la ocurrencia de un evento posterior al despido.

144. La Corte Constitucional concluyó que, de acuerdo con la estructura de la cláusula convencional, la pensión se causaba con el cumplimiento del tiempo de servicio y la terminación injusta del contrato, sin que fuera necesario esperar al cumplimiento de una edad determinada. Consideró que la Sala de Casación Laboral había desconocido el alcance autónomo de la disposición convencional al trasladar al ámbito negocial las exigencias propias de la pensión legal restringida, lo que desnaturalizó el sentido del acuerdo colectivo e introdujo una condición no prevista por las partes. Por tal motivo, la Corte concedió la tutela solicitada y dejó sin efectos la sentencia cuestionada, reafirmando el carácter normativo y vinculante de la convención colectiva.

145. La edad como requisito de exigibilidad para el disfrute de la pensión, pero no para su causación o reconocimiento. En distintas decisiones de unificación, la Corte Constitucional ha examinado controversias relacionadas con la interpretación de cláusulas convencionales que establecen simultáneamente requisitos de tiempo de servicio y edad para acceder a la pensión de jubilación. En la mayoría de estos casos, el debate se centró en determinar si el cumplimiento del tiempo de servicios era suficiente para adquirir el derecho, o si, por el contrario, debía concurrir con la edad durante la vigencia del vínculo laboral. Las decisiones han girado en torno a cláusulas pertenecientes a convenciones colectivas de entidades como el Departamento de Antioquia, Minercol Ltda., la Empresa Distrital de Telecomunicaciones de Barranquilla y la Universidad del Atlántico, entre otras, cuyas redacciones admitían más de una interpretación sobre el momento de consolidación del derecho pensional.

146. Atendiendo a las particularidades de cada caso y a las condiciones propias de las cláusulas examinadas, la Corte concluyó en varios pronunciamientos —como las sentencias SU-241 de 2015, SU-113 de 2018, SU-267 y SU-445 de 2019, SU-027 de 2021 y SU-165 de 2022 [63] — que, cuando el texto convencional no exige de manera expresa la concurrencia simultánea de los requisitos de edad y tiempo de servicio, debe entenderse que el derecho se causa con el cumplimiento del tiempo de servicios, siendo la edad una condición de exigibilidad o disfrute. Este razonamiento se sustentó en el principio de favorabilidad del artículo 53 de la Constitución y en la necesidad de preservar la eficacia del tiempo de servicio acumulado por el trabajador, evitando que la pérdida del vínculo laboral antes del cumplimiento de la edad anule la posibilidad de acceder a la pensión reconocida convencionalmente.

Sentencia Entidad / Convención Analizada Cláusula Convencional Tipo de Pensión SU-241 de 2015 Empresa Distrital de Telecomunicaciones de Barranquilla E.S.P. (EDT) Art.

42, literal b) de la CCT de 1997. Pensión proporcional de jubilación convencional. SU-113 de 2018 y SU-165 de 2022 [64] Minercol Ltda. (Empresa Nacional Minera) Cláusula 82 de la CCT de 1991.

Pensión mensual de jubilación convencional. SU-267 de 2019 , SU-445 de 2019 y SU-027 de 2021 Departamento de Antioquia Cláusula duodécima de la CCT de 1970.

Pensión de jubilación convencional. SU-228 de 2021 Banco Comercial Antioqueño (Itaú Corpbanca) Artículo 54 de la CCT de 1999. Pensión mensual vitalicia de jubilación convencional.

SU-221 de 2024 Universidad del Atlántico Artículo 9, literal b) de la CCT de 1976. Pensión de jubilación convencional. 147. No obstante, la Corte ha insistido en que el anterior entendimiento no puede erigirse en una regla general aplicable a todos los supuestos, sino que depende de la redacción, estructura y finalidad de cada cláusula pensional. La aplicación del principio in dubio pro operario exige una duda seria y objetiva sobre el sentido del texto convencional y, por tanto, solo procede cuando la disposición admite más de una interpretación razonable [65] .

En ese sentido, la Corte ha valorado el texto de la respectiva cláusula pensional y la necesidad de garantizar la coherencia interna del acuerdo, evitando introducir condiciones o restricciones no pactadas [66] .

148. En un sentido particular, la Sentencia SU-228 de 2021, que examinó la cláusula pensional del artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo del Banco Santander (hoy Itaú Corpbanca), reafirmó la importancia del análisis casuístico en la interpretación de las disposiciones convencionales. La Corte señaló que las convenciones deben leerse conforme a su propia lógica y a la voluntad de las partes, reiterando su carácter de fuente formal del derecho y la obligación de interpretarlas a la luz de los principios constitucionales del trabajo, especialmente el de favorabilidad. En este caso, esta Corporación fundamentó su decisión en que el artículo 54 de la CCT aplicable admitía más de una interpretación razonable sobre la concurrencia del tiempo de servicio y la edad. La lectura más protectora se justificó en la ausencia de una exigencia expresa de simultaneidad entre ambos requisitos y en el contraste con otras disposiciones de la misma convención —como los artículos 65 y 67— que sí establecían esa condición, lo cual permitió concluir, por interpretación a contrario sensu, que el artículo 54 no la contenía.

149. La edad como requisito de causación del derecho pensional. En la Sentencia SU-555 de 2014, expediente T-3.082.235 [67] , la Corte Constitucional analizó el alcance del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo del Banco de la República, al resolver un caso en el que se discutía si la edad debía entenderse como un requisito de causación del derecho pensional o únicamente de exigibilidad. La disposición convencional establecía como condiciones mínimas para acceder al beneficio haber cumplido una edad determinada —55 años para los hombres y 50 para las mujeres— y un tiempo mínimo de servicio de 20 años. A partir del análisis literal y sistemático de la cláusula, la Corte concluyó que no existía duda razonable sobre la necesidad de la concurrencia de ambos requisitos, por lo que la pensión solo se causaba con su cumplimiento simultáneo.

150. Además, la Corte determinó que los trabajadores que no habían completado ambos requisitos antes del 31 de julio de 2010, fecha en la cual el régimen convencional perdió vigencia por mandato del Acto Legislativo 01 de 2005, no contaban con un derecho adquirido ni con una expectativa legítima protegible.

En el caso analizado, el trabajador había cumplido el tiempo de servicio exigido con anterioridad al límite constitucional, pero alcanzó la edad requerida después de esa fecha. Por tal razón, la Corte concluyó que la prestación no se había consolidado y que la decisión judicial que negó el reconocimiento de la pensión era conforme al ordenamiento constitucional.

151. Esa misma comprensión fue reiterada en la Sentencia SU-227 de 2021, en la que la Corte examinó nuevamente el contenido del artículo 18 de la Convención Colectiva del Banco de la República y precisó que su tenor literal “ no permite duda alguna acerca de la exigencia de cumplir la totalidad de los requisitos mínimos de edad y tiempo de servicios para que se cause el derecho a la pensión ”. En el caso analizado, el trabajador había completado el tiempo de servicio exigido, pero no había alcanzado la edad de 55 años antes del 31 de julio de 2010, lo que llevó a la Corte a concluir que no existía un derecho adquirido. La sentencia aclaró que solo en los supuestos en los que la convención preveía una causación pensional autónoma por tiempo de servicio —como en la cláusula 20 de la convención, 25 años

para mujeres o 30 años para hombres— podía consolidarse el derecho sin el requisito etario, lo cual no ocurría en ese caso concreto [68] .

152. Por su parte, en la Sentencia SU-347 de 2022, expediente T-8.515.884 [69] , referida también a un beneficiario del mismo régimen convencional, la Corte reafirmó este entendimiento. En esa oportunidad concluyó que la decisión judicial que negó el reconocimiento de la pensión no había incurrido en defecto sustantivo, pues el artículo 18 debía interpretarse como una norma de causación y no de mera exigibilidad. Al no haber cumplido el trabajador los 55 años de edad antes del 31 de julio de 2010 —fecha de expiración del régimen extralegal—, la Corte consideró que el derecho no se había consolidado.

153. La Corte Constitucional analizó nuevamente el alcance del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo del Banco de la República (1997-1999) al resolver una acción de tutela interpuesta por la entidad contra una decisión de la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que había reconocido una pensión de jubilación convencional a una extrabajadora. El debate se centró en establecer si los requisitos de edad (50 años para las mujeres) y tiempo de servicio (20 años) debían cumplirse de forma concurrente antes del 31 de julio de 2010, fecha límite dispuesta por el Acto Legislativo 01 de 2005 para la vigencia de los regímenes pensionales extralegales.

154. La Corte revocó el fallo de tutela de segunda instancia y confirmó la decisión de primera instancia que había negado la protección, declarando que la Sala de Descongestión vulneró los derechos fundamentales del Banco de la República al apartarse del precedente fijado en la Sentencia SU-555 de 2014. En esa oportunidad, la Corte reiteró que la cláusula 18 no ofrecía ambigüedad alguna y debía entenderse en el sentido de exigir la concurrencia simultánea de la edad y el tiempo de servicios como requisitos de causación del derecho. En consecuencia, la beneficiaria no podía considerarse titular de un derecho adquirido, dado que solo había cumplido los años de servicio, pero no la edad, antes del límite constitucional. La Corte enfatizó, además, que no era procedente aplicar el principio in dubio pro operario , pues este únicamente opera frente a cláusulas que admitan interpretaciones razonables en conflicto, lo cual no ocurría en el texto convencional examinado. Precisó que no siempre que una convención colectiva prevea requisitos de tiempo de servicios y edad, ha de entenderse por favorabilidad que esta última es una mera condición de exigibilidad, sino que se trata de una cuestión que debe examinarse caso a caso:

“Por eso, la favorabilidad es un principio que depende de las particularidades textuales y contextuales de cada cláusula convencional y de cada convención colectiva, pues la “duda” solo puede ser un resultado del ejercicio de lectura e interpretación específico de la respectiva fuente jurídica. No es entonces posible sostener, como lo hizo la Sala de Descongestión No. 2 en la sentencia SL 4650 del 26 de noviembre de 2020, que siempre que una convención colectiva prevea requisitos de tiempo de servicios y edad, ha de entenderse por favorabilidad que esta última es una mera condición de exigibilidad y, en consecuencia, puede cumplirse después del 31 de julio de 2010. En realidad, es factible que existan convenciones colectivas que permitan esa interpretación, de acuerdo con la cual basta con cumplir el tiempo de servicios para adquirir la pensión, y que la edad no sea un presupuesto de adquisición sino de disfrute de esta. En un supuesto así, si esa es la interpretación más favorable, por favorabilidad debería admitirse que las personas se pensionen sobre la base de ese entendimiento. Pero esa es una cuestión que debe decidirse caso a caso, en atención a las características específicas de cada convención”.

[70] 155. Conclusiones. En síntesis, el examen de la jurisprudencia constitucional sobre la pensión convencional permite destacar varias conclusiones centrales. (i) las convenciones colectivas de trabajo tienen naturaleza normativa y fuerza vinculante, por lo que su interpretación debe realizarse conforme a los principios de favorabilidad e in dubio pro operario , siempre que existan dudas serias, objetivas y razonables sobre la elección de la cláusula pensional aplicable o su sentido o alcance; y (ii) la diversidad de convenciones, cláusulas y tipos de pensión impide fijar reglas uniformes acerca de la

condición de causación o exigibilidad de los requisitos de reconocimiento pensional, lo que exige su análisis atendiendo a las particularidades de cada caso, al texto de la norma y al contexto normativo y convencional en que se inserta.

7. La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral sobre el alcance del artículo 54 de la convención colectiva de trabajo bajo examen. 156. Dado que la interpretación judicial de una cláusula convencional está indisolublemente vinculada al texto, finalidad y contexto normativo del respectivo convenio colectivo, y que estos instrumentos presentan variaciones significativas entre distintos empleadores o sectores económicos, resulta necesario delimitar el análisis jurisprudencial al ámbito específico de la convención involucrada en el caso [71] . En consecuencia, la Corte se centrará en examinar la evolución de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral sobre la pensión convencional reconocida en el artículo 54 de las convenciones colectivas suscritas entre el Banco Comercial Antioqueño —posteriormente Banco Santander y hoy Itaú Corpbanca— y sus trabajadores, por tratarse del marco normativo aplicable a la controversia objeto de la presente acción de tutela.

157. En esa medida, aunque la Sala de Casación Laboral ha emitido pronunciamientos relativos a cláusulas pensionales contenidas en convenciones colectivas suscritas con otros empleadores —como las de CHEC, EDIS, ETB, Telecartagena, Electricaribe, Indupalma, el Banco de la República y diversas empresas del sector energético y de telecomunicaciones—, dichos precedentes no son directamente trasladables al caso bajo examen. Ello obedece a que cada convención tiene un contenido propio, con redacciones, finalidades y condiciones de aplicación distintas, especialmente en lo relativo a la determinación de la edad como requisito de causación o de exigibilidad del derecho.

158. Por tanto, la presente línea se concentra exclusivamente en el análisis de la jurisprudencia desarrollada en torno al artículo 54 de las convenciones colectivas del Banco Comercial Antioqueño —posteriormente Banco Santander y hoy Itaú Corpbanca—, dada su identidad textual, continuidad normativa y relevancia directa en la controversia constitucional que aquí se examina.

159. El examen de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en torno a la pensión convencional prevista en el artículo 54 de las convenciones colectivas suscritas entre el Banco Comercial Antioqueño, (posteriormente Banco Santander Colombia S.A., hoy Itaú Corpbanca) y sindicatos del sector bancario evidencia un proceso evolutivo complejo, caracterizado por variaciones interpretativas de alcance sustantivo y probatorio. Dicho artículo, que consagra el derecho a una pensión vitalicia de jubilación a los trabajadores que acrediten veinte años de servicios continuos o discontinuos y cumplan cincuenta años de edad si son mujeres o cincuenta y cinco si son hombres, ha sido objeto de un debate persistente en torno a la naturaleza del requisito etario y su relación con la vigencia del contrato de trabajo. El problema jurídico central ha girado en torno a si el derecho convencional puede consolidarse aun cuando el trabajador se retire antes de alcanzar la edad, o si, por el contrario, el cumplimiento simultáneo de ambos requisitos durante la vigencia del vínculo constituye una condición sine qua non para el reconocimiento de la prestación.

160. En ese contexto, la Sala de Casación Laboral, tanto en su integración permanente como a través de las salas de descongestión que funcionaron entre 2017 y 2025, ha conocido diversas demandas promovidas por extrabajadores del Banco Santander y, posteriormente, del Banco Itaú Corpbanca como entidad sucesora. Las sentencias han analizado principalmente las convenciones colectivas correspondientes a los periodos 1983-1985, 1985-1987, 1987-1989, 1989-1991 y 1991-1993, y otras posteriores hasta el año 2005. El texto del artículo 54 es el mismo en todas ellas [72] .

161. Adicionalmente, algunas convenciones posteriores incluyeron cláusulas de transición —en particular el artículo 71 de la CCT 1991-1993— que establecieron la aplicación continuada del régimen pensional previsto en la convención 1985-1987 para los trabajadores con contrato vigente al 31 de agosto de 1985. De esta forma, el artículo 54 ha conservado su vigencia material al momento de ser examinado en dichas providencias, en virtud tanto de la identidad

textual de la cláusula como de los mecanismos de ultraactividad previstos por las propias partes, circunstancia que ha permitido a la Corte pronunciarse reiteradamente sobre su alcance a lo largo de varias décadas.

162. En este mismo marco interpretativo, la Sala de Casación Laboral también se ha ocupado del alcance jurídico de las actas de conciliación suscritas por el banco y sus trabajadores al momento de la terminación del vínculo laboral y de su eventual incidencia en el derecho a la pensión convencional prevista en el artículo 54. De manera predominante, tanto la Sala Permanente como las salas de descongestión consideraron que la prestación reconocida en dichas actas, usualmente denominada pensión convencional transitoria de jubilación, constituía una prestación distinta y, por ende, no tenía la virtualidad de enervar ni sustituir la pensión convencional cuando esta se encontraba causada conforme a sus propios requisitos. A continuación, se pasa a exponer dicha evolución jurisprudencial.

163. La tesis de la interpretación única . En la evolución jurisprudencial pueden identificarse varias fases claramente delimitadas. Una fase inicial, en la que la Corte adoptó una postura literalista, considerando que tanto la edad como el tiempo de servicios debían satisfacerse durante la relación laboral, de manera que las expectativas de quienes cumplían la edad con posterioridad al retiro quedaban excluidas del beneficio convencional.

164. De esta postura da cuenta el caso analizado en la Sentencia del 19 de agosto de 2004 en el radicado 22394 [73] . Se trataba de una trabajadora que había prestado servicios al banco durante más de 20 años entre 1970 y 1991 y que cumplió 50 años de edad en el año 2000, esto es, con posterioridad a su desvinculación. El Tribunal Superior de Medellín había considerado que, cumplido el tiempo de servicios, la edad operaba como un presupuesto de exigibilidad que podía alcanzarse aun sin vínculo laboral, de manera que la expectativa de la extrabajadora se consolidaba con el solo transcurso del tiempo. Sin embargo, la Corte Suprema casó la sentencia y concluyó que esa hermenéutica constituía un “yerro manifiesto” en la apreciación de la convención colectiva, toda vez que el texto convencional era claro en cuanto a que la calidad de “empleado” exigía la concurrencia de la edad y el tiempo de servicios en vigencia de la relación de trabajo.

165. El fundamento principal de la sentencia radicó en que el convenio colectivo debía interpretarse literalmente, pues la cláusula “todo empleado del banco que llegue o haya llegado…” no podía proyectar sus efectos más allá de la vigencia del contrato. Según la Corte, la intención de los contratantes era circunscribir el beneficio a quienes conservaran la condición de trabajadores activos al momento de reunir ambos requisitos. En esa medida, diferenció expresamente la pensión convencional de la pensión legal, subrayando que mientras esta última admite la consolidación del derecho con posterioridad al retiro —cuando ya se ha completado el tiempo de servicios—, aquella se encuentra sujeta a un presupuesto más estricto, que exige la vigencia simultánea de tiempo y edad.

166. La argumentación de la Corte se formuló en términos de error de hecho en la apreciación probatoria, al considerar que el Tribunal había otorgado un alcance indebido a la cláusula convencional. No hubo referencia al principio de favorabilidad ni a criterios hermenéuticos complementarios, pues se sostuvo que el tenor literal era inequívoco y no dejaba margen a otras interpretaciones razonables.

167. La convención como prueba y el respeto a la autonomía del juez de instancia. Posteriormente, la Corte transitó hacia una fase de flexibilización (2005-2013), iniciada por la Sentencia del 14 de febrero de 2005 en el radicado 23811 y consolidada en las sentencias del 28 de febrero de 2008 en el radicado 28886 y del 14 de febrero de 2012 en el radicado 42739. En este período, la Corte reconoció que la cláusula convencional podía dar lugar a diversas interpretaciones razonables, en tanto era considerada una prueba sujeta a la valoración de los jueces de instancia.

Ello impedía afirmar la configuración de un error de hecho manifiesto en sede de casación, incluso cuando los tribunales optaban por una u otra de las tesis en controversia.

168. La fase de flexibilización se inició con la Sentencia del 14 de febrero de 2005, radicado 23811 [74] , en el caso de una trabajadora que había laborado más de 24 años en periodos discontinuos hasta el año 2000 y cumplió la edad exigida por la convención en junio de 2001, esto es, después de la terminación del vínculo laboral. Tanto el juzgado como el Tribunal condenaron al Banco Santander, sobre la base de que la cláusula convencional protegía la expectativa del trabajador de pensionarse al arribar a la edad, independientemente de que siguiera o no activo. Frente a ello, la Corte Suprema no casó la sentencia, introduciendo un giro interpretativo de gran alcance respecto de lo decidido en 2004.

169. A juicio de la Sala, la hermenéutica del Tribunal podía considerarse razonable, en la medida en que la redacción de la cláusula “que llegue o haya llegado” admitía lecturas alternativas plausibles. Con este razonamiento, la Corte inauguró la doctrina de las “diversas interpretaciones formalmente valederas” de la prueba, conforme a la cual la elección de una de ellas por el juez de instancia no constituía un error de hecho manifiesto que habilitara la intervención de la casación. De esta manera, la convención fue tratada como una prueba sujeta a valoración judicial en los términos del artículo 61 del CPTSS, desplazando el análisis desde una lógica normativa estricta hacia un plano eminentemente probatorio, en el cual se respeta la autonomía del tribunal de instancia.

170. Esta línea se consolidó en la Sentencia del 28 de febrero de 2008, radicado 28886 [75] , relativa a un trabajador, quien tras 22 años de servicios cumplió los 55 años en 2001, varios años después de haber cesado en la relación laboral. Las instancias condenaron al banco, sosteniendo que la norma convencional no estaba limitada a los trabajadores activos. La Corte, al estudiar el caso en casación, mantuvo la decisión y reiteró que la interpretación del Tribunal era razonable y no un “desatino fáctico protuberante”. Para el Alto Tribunal, la existencia de múltiples interpretaciones válidas del artículo 54 de la CCT impedía configurar un error de hecho manifiesto, lo cual confirmaba que el ámbito de discusión se mantenía en el terreno probatorio. De nuevo, se descartó acudir al principio de favorabilidad, puesto que no se estaba frente a un conflicto normativo, sino ante la apreciación de una prueba susceptible de distintos entendimientos admisibles.

171. En relación con este último aspecto, precisó que la aplicación del principio de favorabilidad exige como presupuesto la existencia de una duda normativa, es decir, un conflicto en la interpretación o aplicación de disposiciones vigentes de trabajo. Al no configurarse tal supuesto, por tratarse de la apreciación de un documento convencional entendido como prueba en sede de casación, no resultaba procedente acudir al artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Corte subrayó que la coexistencia de diversas interpretaciones razonables de una prueba, como se consideraba la convención en esa época, no activaba automáticamente el principio in dubio pro operario , toda vez que este solo opera frente a la ambigüedad de una norma, y no frente a divergencias en la valoración probatoria.

172. La Sala reafirmó de manera expresa esta orientación en la Sentencia del 14 de febrero de 2012, radicado 42739 [76] , en el asunto de una extrabajadora que había laborado hasta 1993 y cumplió la edad en 2002. Aunque el juzgado absolvió, el Tribunal revocó y condenó, con base en que la convención no exigía la vigencia del contrato al momento de cumplir la edad.

La Corte, al resolver el recurso de casación, no casó la sentencia y aprovechó la oportunidad para documentar explícitamente el cambio de línea. Señaló que la tesis de la Sentencia del 19 de agosto de 2004 en el radicado 2394, que exigía el cumplimiento de la edad y tiempo de servicio durante la relación laboral, había sido abandonada en fallos posteriores. Con ello, consolidó la doctrina de las interpretaciones razonables, según la cual lo determinante no era la unificación de un criterio normativo, sino la ausencia de error manifiesto en la valoración de la prueba. El valor probatorio de la convención volvió a ser el eje del análisis, y la autonomía del juez de instancia se reafirmó como principio rector en este tipo de controversias.

173. La aplicación consecuente de esta doctrina se advierte en la Sentencia del 13 de febrero de 2013, radicado 46025 [77] . En este caso, el Tribunal de segunda instancia había optado por la tesis de la Sentencia del 19 de agosto de 2004, exigiendo la concurrencia de edad y tiempo de servicio en vigencia del contrato. La Corte, lejos de corregir la decisión, avaló esa hermenéutica bajo el criterio de razonabilidad. La Sala sostuvo que la conclusión del Tribunal, aunque opuesta a la adoptada en los fallos del 14 de febrero de 2005, del 28 de febrero de 2008 y del 14 de febrero de 2012, no constituía un desatino fáctico, sino una "inteligencia razonable" de la cláusula convencional, igualmente plausible. De esta forma, la doctrina de las múltiples interpretaciones razonables alcanzó su máxima expresión, pues permitió validar soluciones disímiles —unas en sentido amplio y otras en sentido estricto— siempre que la lectura realizada por el juez natural no resultara abiertamente absurda o incompatible con el tenor literal de la cláusula.

174. El valor normativo de la convención y la interpretación unívoca. A partir del año 2017 la Sala de Casación Laboral inauguró una fase de consolidación y unificación jurisprudencial, en la que abandonó de forma expresa la doctrina de las interpretaciones múltiples de la convención como prueba y sostuvo que el artículo 54 de la CCT solo admite una lectura normativa: la edad es un requisito de causación del derecho que debe cumplirse necesariamente en vigencia del contrato de trabajo. Así se desprende de las sentencias SL15807-2017 y SL953-2019, que resaltan el valor normativo de la convención y la necesidad de establecer criterios unívocos que aseguren certeza y uniformidad en la aplicación del derecho pensional convencional. Con ello, la Corte transitó definitivamente de un enfoque probatorio, fundado en la deferencia hacia la interpretación de los jueces de instancia, a un enfoque normativo, en el que la convención es entendida como fuente formal de derecho que requiere de una hermenéutica unívoca y sistemática.

175. Este entendimiento de la CCT como norma, y no como prueba, se enmarca en el cambio general de la jurisprudencia de la Sala Permanente de la Sala de Casación Laboral sobre este tema. En efecto, la Sentencia SL1801-2018, al resolver un recurso de casación interpuesto contra una decisión que negó el reconocimiento de una pensión convencional a extrabajadores de la Empresa Distrital de Servicios Públicos —EDIS—, destacó que " recientemente la Sala ha resaltado el valor esencialmente normativo de las convenciones colectivas de trabajo (CSJ SL4934-2017, CSJ SL16811-2017 y CSJ SL351-2018) y ha avanzado en su jurisprudencia para encontrar entendimientos unívocos de determinadas cláusulas que, por su vocación general e impersonal, deben encontrar lecturas racionalmente armónicas, que resguarden el principio de igualdad ante la ley" [78] .

Así, la Sala Permanente de Casación Laboral ha insistido en que los debates sobre la interpretación de las cláusulas convencionales "depende de cada caso concreto y, por ello, no puede estar guiada bajo una regla general, automática e irreflexiva, sino que debe atender «…las mismas reglas y cánones de interpretación aplicables a cualquier otra norma de trabajo, como, entre otros, el principio de interpretación conforme con la Constitución Política, el indubio pro operario y, por su naturaleza de norma voluntaria, contractual y autoreguladora, el espíritu de las disposiciones y la intención y expectativas de los contratantes, entre otras…» " [79] .

176. En el caso estudiado en la sentencia SL15807-2017 [80] el demandante había prestado servicios al Banco Santander por más de 24 años, entre 1974 y 1998, y cumplió 55 años en 2007, cuando ya estaba retirado. El juzgado le reconoció la pensión convencional, pero el Tribunal revocó la decisión, acudiendo a la tesis de la Sentencia del 19 de agosto de 2004. La Corte Suprema no casó la sentencia, pero lo hizo sobre la base de una nueva fundamentación. De este modo, descartó la doctrina de las interpretaciones múltiples y afirmó categóricamente que la expresión "empleado" del artículo 54 de la CCT "indica claramente que se refiere a quienes están prestando servicio al banco y no a quienes ya están retirados". Esta premisa literal se reforzó con un análisis sistemático del Código Sustantivo del Trabajo, en particular del artículo 467, que define la convención como el acuerdo que fija las condiciones que regirán los contratos de trabajo "durante su vigencia". De esta disposición se infirió que, salvo estipulación expresa en contrario, los beneficios convencionales están destinados únicamente a trabajadores activos.

177. La Corte erigió así una premisa según la cual la extensión de beneficios convencionales a extrabajadores solo procede si la convención lo dispone de manera explícita; en ausencia de tal previsión, tiempo de servicios y edad deben cumplirse en vigencia del vínculo laboral. Con ello, la Sala no solo retomó la tesis de la Sentencia del 19 de agosto de 2004, sino que la fortaleció, subrayando que los beneficios se circunscriben a los trabajadores de la empresa mientras dura la relación contractual. Igualmente, aunque el cargo en casación se había planteado por un error de hecho, el razonamiento de la Corte se desplazó al terreno normativo, calificando la cláusula como regla de derecho, y no como simple prueba [81] .

178. La Sentencia SL953-2019 [82] profundizó y consolidó esta línea. El actor había trabajado en el Banco Antioqueño entre 1970 y 1991 y cumplió los 55 años en 2006, varios años después de su retiro. Tanto el juzgado como el Tribunal negaron la pensión, bajo el entendido de que la calidad de "empleado" era indispensable al momento de cumplir la edad. La Corte, al resolver el recurso de casación, no solo confirmó el fallo, sino que aprovechó para justificar expresamente el abandono de la doctrina anterior. Reconoció que durante un tiempo la jurisprudencia había admitido la posibilidad de "diversas interpretaciones formalmente valederas" del artículo 54 de la CCT, pero enfatizó que esa doctrina había sido revaluada. En su lugar, declaró que, al ser normas, las convenciones colectivas deben tener "entendimientos unívocos", pues lo contrario conduciría a un trato desigual y a una aplicación fragmentaria del derecho.

179. El pilar de esta sentencia radica en el reconocimiento del "valor esencialmente normativo de las convenciones colectivas de trabajo". Sobre esa base, la Corte sostuvo que el artículo 54 "no tiene más que una lectura": los requisitos de edad y tiempo de servicios deben cumplirse mientras el vínculo laboral esté vigente, dado que la edad constituye un requisito esencial de causación, y no una simple condición de exigibilidad. Este razonamiento implicó un tránsito explícito de un enfoque probatorio —basado en la deferencia hacia la valoración de los jueces de instancia— a un enfoque normativo, en el que la interpretación de la convención se convierte en una cuestión de derecho y no de hecho. En este contexto, la Sala volvió a descartar la aplicación del principio de favorabilidad en sentido estricto, al considerar que no había duda interpretativa que habilitara el in dubio pro operario . Además, la Corte avaló la metodología del Tribunal, que había realizado un análisis sistemático de la convención (arts. 1, 3 y 71) para concluir que los destinatarios de la pensión convencional eran exclusivamente los trabajadores activos, y que la intención de las partes había sido limitar paulatinamente el alcance de la prestación.

180. La jurisprudencia de las salas de descongestión. La dicotomía entre la necesidad de acreditar el cumplimiento de la edad en vigencia de la relación laboral o la edad como requisito de exigibilidad . Entre junio de 2017 y junio de 2025 funcionaron las salas de descongestión de la Sala de Casación Laboral, creadas por la Ley 1781 de 2016. Durante este periodo, dichas salas asumieron de manera diferenciada la interpretación del artículo 54 de la CCT. Mientras las salas primera, segunda y cuarta siguieron de manera estricta la jurisprudencia de la Sala Permanente relativa a la tercera etapa sobre "el valor normativo de la convención y la interpretación unívoca" —que había fijado como única interpretación posible que la edad debía cumplirse en vigencia del contrato de trabajo, en tanto requisito de causación—, la Sala Tercera de Descongestión adoptó una orientación divergente, más cercana a la jurisprudencia constitucional antes expuesta, y concluyó que la edad constituía un requisito de mera exigibilidad, mas no de causación. Este enfoque la llevó a ordenar el reconocimiento de la pensión convencional en casos en los que el trabajador había acumulado el tiempo de servicios, pero cumplido la edad con posterioridad a su retiro.

181. En relación con las salas primera, segunda y cuarta de descongestión, sus decisiones se ajustaron sin fisuras a la jurisprudencia fijada por la Sala Permanente en las sentencias SL15807-2017 y SL953-2019 [83] , constitutivas de la tercera etapa jurisprudencial mencionada en el párrafo anterior . En ellas se sostuvo que la cláusula 54 de la CCT debía interpretarse de manera restrictiva, en el entendido de que el derecho pensional solo surge cuando concurren simultáneamente los requisitos de tiempo de servicio y edad durante la vigencia del contrato de trabajo. En esta línea, se

consideró que la calidad de “empleado”, exigida expresamente por la convención, presupone la existencia de un vínculo laboral activo, lo cual excluye de plano a quienes ya no ostentan esa condición al momento de alcanzar la edad. Para fundamentar este entendimiento, los fallos acudieron de manera reiterada al artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, que circunscribe los efectos de las convenciones colectivas a los contratos de trabajo vigentes durante su ejecución, concluyendo que toda extensión de los beneficios a los extrabajadores exige una estipulación expresa, clara y manifiesta en el texto convencional.

182. Sobre esa base, se afirmó que la edad no constituye un requisito de mera exigibilidad, sino un elemento esencial de causación del derecho. En consecuencia, si se cumple con posterioridad al retiro, el derecho pensional nunca llega a consolidarse, por más que el trabajador haya completado el tiempo de servicio. El análisis literal y sistemático de la cláusula 54 se utilizó como fundamento para sustentar esta tesis. En particular, se resaltó que el convenio distinguía entre prestaciones basadas exclusivamente en el tiempo de servicio, —como la prevista en el artículo 56, que reconoce una pensión de jubilación a cualquier edad con 30 años de servicio— y aquellas que exigen adicionalmente la edad, lo que permite concluir que este último requisito no puede entenderse como un simple parámetro de exigibilidad diferida.

183. Finalmente, estas salas descartaron de manera categórica la aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación de las cláusulas convencionales. A juicio de sus decisiones, no concurría la “duda seria y razonable” que habilita el uso del in dubio pro operario , pues el tenor literal de la disposición era inequívoco y no admitía más de una lectura. Por ello, la solución más favorable al trabajador no podía prevalecer frente a una norma que, según esta línea, presentaba un contenido claro y único. En refuerzo de este planteamiento, se apeló al precedente vinculante de las sentencias SL15807-2017 y SL953-2019 de la Sala Permanente, que habían consolidado la doctrina según la cual el cumplimiento de la edad con posterioridad al retiro no confiere derecho alguno a la pensión convencional.

184. Por su parte, la fundamentación de la línea alternativa de la Sala de Descongestión N°3 se estructuró sobre cinco ejes argumentativos [84] .

En primer lugar, el principio in dubio pro operario en la interpretación de las cláusulas convencionales, conforme al cual, cuando un precepto colectivo admite dos o más entendimientos razonables, debe preferirse aquel que resulte más favorable al trabajador. La Sala Tercera destacó que, si las partes hubieran querido exigir que los requisitos de tiempo y edad se cumplieran simultáneamente en vigencia del contrato, habrían debido estipularlo de forma expresa y categórica, lo cual no se desprendía de la redacción convencional. De ahí que la hermenéutica más protectora, es decir, considerar la edad como un requisito de exigibilidad, resultara obligatoria a la luz del artículo 53 de la Constitución y del artículo 21 del CST [85] .

185. En segundo lugar, la Sala resaltó la naturaleza compensatoria de la pensión convencional como recompensa al tiempo de servicio. Según este entendimiento, lo que causa el derecho es la prestación efectiva y prolongada de servicios al empleador, en tanto constituye la base de la fidelidad y el desgaste laboral que justifican la pensión. La edad, en cambio, opera como un parámetro cronológico que habilita la exigibilidad de la prestación, pero no como condición de existencia del derecho [86] .

186. En tercer lugar, la Sala Tercera recurrió a una interpretación literal y teleológica de la cláusula convencional, señalando que la redacción “todo empleado del Banco que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, después de veinte (20) años de servicios” no imponía inequívocamente que el requisito etario debiera cumplirse durante la vigencia del contrato. En su criterio, la estructura sintáctica de la disposición permitía entender que, una vez satisfecho el tiempo de servicio, el trabajador adquiría el derecho pensional y quedaba a la espera de cumplir la edad para poder hacerlo exigible.

Desde esta perspectiva, el cumplimiento del requisito etario con posterioridad al retiro no frustraba el nacimiento del derecho, sino que simplemente difería el inicio de su disfrute.

187. Finalmente, la Sala invocó el respeto al precedente, apoyándose tanto en pronunciamientos anteriores de la Sala de Casación Laboral (SL3199-2023, SL676-2024, SL936-2024 y SL1289-2025) como en decisiones de la Corte Constitucional, en particular la Sentencia SU-228 de 2021, en la que se reconoció que el tiempo de servicio es el elemento que causa el derecho pensional, mientras que la edad constituye una condición de exigibilidad. Con base en este precedente, se reforzó la tesis de que el reconocimiento pensional no podía condicionarse a la permanencia del trabajador en la empresa hasta la fecha en que cumpliera la edad, pues ello vaciaría de contenido la garantía derivada del tiempo efectivamente laborado .

188. La jurisprudencia reciente de la Sala Permanente de la Sala de Casación Laboral. Con la finalización de las salas de descongestión y el retorno de la competencia exclusiva a la Sala Permanente, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia reafirmó el valor normativo de la convención colectiva y la lectura unívoca del artículo 54 de la CCT. Este retorno no implicó un giro jurisprudencial, sino más bien una consolidación de la línea tradicional según la cual tanto la edad como el tiempo de servicio constituyen requisitos concurrentes de causación que deben satisfacerse en vigencia del contrato de trabajo. En las sentencias SL787-2025 [87] y SL1661-2025 [88] , la Corte decidió no casar las decisiones absolutorias de instancia, pero lo hizo con fundamento en su doctrina consolidada, que considera que la expresión “empleado” se refiere inequívocamente a trabajadores activos y que el cumplimiento diferido de la edad, una vez finalizada la relación laboral, no genera el derecho pensional.

189. Estos pronunciamientos se apoyan en un recuento histórico de la jurisprudencia, destacando que en etapas anteriores se había aceptado la posibilidad de diversas interpretaciones razonables, en atención a la deferencia del juez de casación frente a la valoración de la convención colectiva considerada en ese entonces como documento de carácter probatorio. No obstante, en línea con lo establecido desde 2017 y 2019, la Corte sostiene que dicha doctrina fue revaluada y sustituida por la necesidad de fijar una interpretación única, orientada a garantizar certeza e igualdad en la aplicación de las normas convencionales. De allí que, frente al debate sobre si la edad constituye un requisito de causación o de mera exigibilidad, la Corte reiteró que se trata de un elemento configurativo del derecho y no de una condición diferida para su disfrute o exigibilidad.

190. En ambas decisiones, la Sala enfatizó el carácter normativo de las convenciones colectivas como verdaderas fuentes formales de derecho, lo que justificaba la búsqueda de una interpretación única y coherente. De manera correlativa, descartó nuevamente la aplicación del principio in dubio pro operario .

La razón estriba en que, a juicio de la Corte, el texto de la cláusula no planteaba una duda seria y razonable, sino que ofrecía un entendimiento claro e inequívoco. En este contexto, el in dubio pro operario no resultaba aplicable, pues no existía ambigüedad sobre la interpretación normativa que debiera resolverse a favor del trabajador.

191. En especial, la Sala fue enfática en precisar que el principio de favorabilidad en sentido estricto, consagrado en el artículo 53 de la Constitución y en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, no se activa frente a cualquier interpretación alternativa de una norma, sino únicamente cuando esta admite dos o más lecturas que sean jurídicamente sólidas y razonables. Solo en ese escenario el juez está obligado a inclinarse por la que resulte más conveniente al trabajador. En la Sentencia SL1661-2025, la Corte complementó este razonamiento al advertir que la aplicación del in dubio pro operario exige un ejercicio hermenéutico riguroso, de modo que no desnaturalice la finalidad objetiva de la norma ni altere el equilibrio con otros principios constitucionales, como la protección a la iniciativa privada y la garantía de la actividad económica.

192. Finalmente, estas sentencias se apartaron de manera expresa de la Sentencia SU-228 de 2021 de la Corte Constitucional, que había favorecido una interpretación amplia del requisito etario. La Sala de Casación Laboral sostuvo que dicha providencia de tutela produce efectos inter partes y no erga omnes , por lo que no constituye un precedente vinculante para alterar su línea jurisprudencial [89] .

193. De igual manera, las sentencias SL787-2025 y SL1661-2025 no solo reiteraron su entendimiento sobre la concurrencia de los requisitos de edad y tiempo de servicio para acceder a la pensión convencional del artículo 54, sino que también se ocuparon de establecer si la prestación reconocida en un acta de conciliación al momento del retiro del trabajador equivale al pago anticipado de la pensión convencional prevista en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987.

194. En ambos casos, trabajadores que habían prestado servicios durante más de veinte años suscribieron, a finales de 1999, actas de conciliación con ocasión de la terminación del vínculo laboral por mutuo acuerdo. Tales acuerdos no solo formalizaron el retiro, sino que regularon las condiciones económicas de la desvinculación, mediante el reconocimiento de una prestación denominada pensión convencional transitoria de jubilación, destinada a cubrir el periodo comprendido entre la terminación del contrato y el cumplimiento de la edad necesaria para acceder a la pensión legal de vejez.

195. Las actas analizadas en esas decisiones compartían una redacción semejante. En primer lugar, se dejó constancia expresa de que los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivientes quedaban directa y exclusivamente a cargo del Instituto de Seguros Sociales o del fondo privado correspondiente, de conformidad con la legislación vigente, lo cual implicaba que el trabajador debía someterse a los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de vejez. En segundo lugar, el banco se comprometió a pagar una pensión transitoria liquidada con una tasa fija del 75 por ciento del promedio de los salarios devengados durante el último año de servicios, sin aplicar la escala prevista en el artículo 54 de la convención colectiva. Esta última establecía una fórmula escalonada sobre el promedio del sueldo básico del año anterior al retiro, sin incluir bonificaciones. El valor de la mesada resultaba de la suma de los montos obtenidos en cada franja. Además, se contemplaba un incremento del 2% en cada una de las escalas por cada año adicional de servicio después de los 20 exigidos, con el límite de que la pensión no podía superar el 100% del sueldo mensual.

196. En tercer lugar, se estipuló que dicha prestación se pagaría únicamente hasta que el extrabajador alcanzara la edad legal de pensión, tras lo cual debía gestionar el reconocimiento de la pensión legal ante el sistema general de seguridad social, quedando el banco obligado únicamente a cubrir la eventual diferencia que pudiera existir entre la prestación transitoria y la pensión reconocida por el sistema. Finalmente, se previó el incremento anual de la suma reconocida conforme a los porcentajes fijados por el Gobierno Nacional.

197. En particular, en la Sentencia SL787-2025 se examinó la demanda promovida por una extrabajadora contra el Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A., en la que se solicitaba el reconocimiento de la pensión convencional tras haber completado más de veinte años de servicio y alcanzado la edad exigida en la convención con posterioridad al retiro. El Tribunal Superior absolvió a la entidad financiera al considerar que el acta de conciliación había implicado el reconocimiento anticipado de la pensión convencional, en la medida en que la trabajadora ya había cumplido el tiempo de servicios requerido al momento de su suscripción, aunque el acuerdo le permitió percibir el beneficio antes de alcanzar la edad.

A juicio del Tribunal, el acuerdo era válido, pues no desconocía los derechos mínimos de la trabajadora y materializaba una prestación que ya había sido causada al momento del retiro con el solo cumplimiento del tiempo de servicios.

198. Sin embargo, la Sala de Casación Laboral estimó que el Tribunal incurrió en un error ostensible al equiparar la prestación conciliada con la pensión convencional prevista en el artículo 54. La Corte constató que las fórmulas de liquidación eran sustancialmente distintas, pues mientras la convención establecía una escala progresiva que partía del

80% del promedio del sueldo básico y podía llegar al 100% según los años adicionales de servicio, el acta reconocía un monto fijo equivalente al 75% del promedio de los salarios del último año. Además, advirtió que, si se aceptara que la pensión convencional ya estaba causada por el solo cumplimiento del tiempo de servicio, se estaría ante un derecho cierto e indiscutible que no podía ser objeto de conciliación conforme al artículo 53 de la Constitución. En consecuencia, la conciliación no podía entenderse como un pago anticipado de la pensión convencional. Con todo, la Corte decidió no casar la sentencia, al concluir que la trabajadora no cumplió la edad durante la vigencia del contrato, requisito que consideró indispensable para la causación del derecho [90] .

199. Una orientación semejante fue sostenida en la Sentencia SL1661-2025, relativa a la demanda promovida por un extrabajador contra la misma entidad bancaria. En ese proceso, el Tribunal Superior de Medellín confirmó la absolución y sostuvo que la conciliación celebrada al momento del retiro había implicado el reconocimiento anticipado de la pensión convencional, bajo el entendido de que el acuerdo respetaba su carácter vitalicio y no vulneraba derechos irrenunciables. No obstante, la Sala de Casación Laboral reiteró que la prestación pactada en el acta no coincidía con la prevista en la convención colectiva, ya que la fórmula aplicada correspondía a un porcentaje fijo del salario promedio y no a la escala prevista en convención. Así mismo, insistió en que no es jurídicamente admisible conciliar derechos ciertos e indiscutibles. Por ello concluyó que el acta no podía considerarse como un pago anticipado de la pensión convencional. A pesar de corregir el razonamiento del Tribunal en este punto, la Corte decidió no casar la sentencia debido a que el demandante no cumplió la edad mientras el contrato estaba vigente, lo que impedía la causación del derecho.

200. En suma, la postura de la Sala Permanente descansa en dos premisas complementarias. Por una parte, sostiene que la pensión reconocida en las actas de conciliación no coincide, en principio, con la pensión convencional del artículo 54 cuando su fórmula de liquidación difiere de manera sustancial de la prevista en la convención, por lo que no puede tenerse como su pago anticipado.

Por otra parte, mantiene de forma estricta la tesis según la cual la edad constituye un requisito de causación que debe cumplirse durante la vigencia del contrato, lo que conduce en la mayoría de los casos a la confirmación de las decisiones absolutorias [91] .

201. En cuanto a las salas de descongestión, en términos generales adoptaron una postura alineada con la Sala Permanente tanto en la diferenciación entre la pensión conciliada y la pensión convencional como en la improcedencia de entender la conciliación como un pago anticipado de un derecho cierto e indiscutible [92] . No obstante, se identifican tres decisiones que introdujeron matices relevantes frente a este entendimiento, las cuales conviene examinar a continuación por su incidencia en el debate sobre la causación del derecho pensional convencional.

202. Antes de que la Sala Permanente consolidara en 2025 el criterio expuesto en las sentencias SL787-2025 y SL1661-2025, algunas salas de descongestión adoptaron una lectura distinta sobre los efectos de las actas de conciliación. Así, en la Sentencia SL1813-2024 de la Sala 4º de Descongestión se examinó una demanda ordinaria laboral contra Itaú Corpbanca Colombia S.A. en la que se solicitó el reconocimiento y pago de la pensión mensual vitalicia de jubilación prevista en la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987, a partir del 17 de octubre de 2003, fecha en la que el extrabajador cumplió 55 años de edad. En ese debate también se discutió el alcance de la prestación convencional frente a la pensión legal ya reconocida por el Instituto de Seguros Sociales, y, de manera subsidiaria, se cuestionó la validez del acta de conciliación del 27 de agosto de 1997, en la medida en que habría previsto una pensión transitoria equivalente al 75% del salario, además de un esquema de compartibilidad con la prestación legal.

203. En ese asunto, el Tribunal Superior falló en favor del banco y sostuvo que la conciliación había reconocido una pensión transitoria otorgada de forma anticipada, pues para la fecha del acuerdo se acreditaban más de 20 años de

servicio aunque todavía no se cumplía la edad convencional. Con base en ello, concluyó que la prestación pactada correspondía a la pensión convencional y que el acuerdo anticipó su disfrute, de modo que era válido, producía efectos de cosa juzgada y no afectaba derechos ciertos e indiscutibles, además de permitir la compartibilidad con la pensión legal. En sede de casación, la Corte Suprema mantuvo la decisión y avaló esa lectura al estimar que del texto convencional se desprendía que la prestación otorgada en la conciliación tenía fuente convencional y que, acreditado el tiempo de servicios, la voluntad de las partes había sido anticipar el disfrute [93] . Una dinámica semejante se observó en las sentencias SL2901-2024 de la Sala 2º de Descongestión y SL3415-2024 de la Sala 3º de Descongestión, en las que se mantuvieron en firme los fallos de segundo grado que habían determinado que la pensión transitoria de jubilación reconocida en el acta de conciliación representaba el otorgamiento anticipado de la pensión convencional del artículo 54 de la CCT.

204. Posteriormente, esa orientación se replanteó y se alineó con la postura de la Sala Permanente. En efecto, en la Sentencia SL1116-2025 de la Sala 4º de Descongestión sostuvo que el Tribunal había errado al concluir que mediante el acta de conciliación se reconoció la pensión convencional, y adoptó de manera expresa el entendimiento fijado en la Sentencia SL787-2025, según el cual no resulta procedente equiparar la prestación pactada en la conciliación con la pensión convencional del artículo 54 cuando la forma de liquidación no reproduce la escala convencional y cuando, además, entender la conciliación como pago de un derecho ya incorporado al patrimonio conduce a desconocer la prohibición constitucional de transar derechos ciertos e indiscutibles. A partir de allí, las salas de descongestión que habían sostenido la lectura anterior ajustaron su jurisprudencia y asumieron el criterio de la Sala Permanente [94] .

205. Conclusiones. La Sala Permanente de la Sala de Casación Laboral ha mantenido como eje de su jurisprudencia la comprensión de que la cláusula del artículo 54 de la CCT solo admite una lectura unívoca, consistente en que el requisito de edad debe satisfacerse durante la vigencia de la relación laboral. Si bien en una etapa intermedia (2005-2013) la Corte aceptó que la disposición podía prestarse a dos interpretaciones contrapuestas en torno al carácter de la edad como requisito de causación o de exigibilidad, esa conclusión obedeció al entendimiento de la convención como documento probatorio sujeto a valoración judicial y a la consiguiente deferencia hacia la autonomía de los tribunales de instancia, lo que impedía que la casación asumiera una postura propia sobre el alcance de la cláusula.

206. No obstante, frente a la inseguridad jurídica generada por la coexistencia de soluciones disímiles, la Corte modificó su jurisprudencia y reconoció el carácter normativo de la convención, de modo que su interpretación pasó a ser una cuestión de derecho, susceptible de unificación por el tribunal de cierre.

Desde esta nueva perspectiva, se precisó que la aplicación del principio in dubio pro operario solo procede cuando exista una duda normativa seria y razonable, lo que no ocurre en el caso del artículo 54 de la CCT por ofrecer un entendimiento único, según el cual el tiempo de servicio y la edad deben cumplirse de manera concurrente en vigencia del contrato de trabajo.

207. Finalmente, en una etapa más reciente, la Sala Permanente extendió esa labor de unificación al debate sobre los efectos de las actas de conciliación suscritas al momento del retiro entre el banco y sus trabajadores. En particular, sostuvo que la denominada pensión convencional transitoria de jubilación pactada en tales acuerdos no puede equipararse a la pensión convencional del artículo 54 cuando su fórmula de liquidación no reproduce la escala progresiva prevista en la convención, sino que se limita a fijar una tasa del 75% del promedio salarial.

Así mismo, indicó que, si al momento de la conciliación ya se hubiesen cumplido los requisitos convencionales, el derecho tendría el carácter de cierto e indiscutible y no podría ser objeto de transacción en términos menos favorables, por mandato del artículo 53 de la Constitución. En consecuencia, la prestación reconocida en las actas debe entenderse

como una prerrogativa distinta, de naturaleza transitoria y, en muchos casos, anticipada, sin que pueda asumirse como pago anticipado de la pensión convencional.

III. CASO CONCRETO 208. En el asunto sometido a revisión, el señor José Galvis Zuluaga cuestiona en sede de tutela la Sentencia SL1171-2024 adoptada por la Sala Nº 2 de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que se abstuvo de casar la sentencia ordinaria de segundo grado que negó el reconocimiento de la pensión de jubilación prevista en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987, bajo la interpretación según la cual los requisitos de tiempo de servicios y edad deben cumplirse de manera concurrente durante la vigencia del vínculo laboral. No obstante, la Sala Plena de la Corte Constitucional advierte que el debate propuesto no se agota en la controversia hermenéutica sobre el alcance de dicha cláusula, pues la entidad bancaria ha sostenido de manera insistente que al accionante ya le fue reconocida una pensión de origen convencional mediante el acta de conciliación suscrita el 14 de diciembre de 2001, con efectos compartibles frente a la pensión legal de vejez posteriormente reconocida por Colpensiones.

209. Por esa razón, como se sostuvo en la presentación del caso y la delimitación de la materia objeto de decisión, la controversia planteada no se circunscribe exclusivamente a establecer si la interpretación adoptada por la Sala de Casación Laboral frente al artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987 desconoció los derechos fundamentales invocados por el accionante, sino que exige esclarecer, de manera preliminar, si el derecho cuya protección se pretende en esta sede ya fue objeto de reconocimiento por parte del empleador en virtud del acuerdo conciliatorio celebrado en 2001.

210. En este contexto, antes de abordar los defectos sustantivo, fáctico, violación directa de la Constitución y de desconocimiento del precedente alegados en la acción de tutela, la Sala procederá a determinar si la prestación reconocida en el acta de conciliación corresponde a la misma pensión convencional prevista en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987 y, en consecuencia, si dicha obligación debe entenderse satisfecha de manera anticipada por el empleador.

211. De esta manera, la parte accionante sostiene que la prestación reconocida en el acta de conciliación no corresponde a la pensión convencional prevista en el artículo 54 de la CCT. Afirma que se trata de una prestación distinta, pues fue denominada como pensión transitoria, se pactó bajo condiciones específicas de compartibilidad con la pensión legal de vejez y no reprodujo el régimen convencional cuya aplicación ahora reclama. En este punto, denuncia lo que califica como un doble discurso del banco, dado que durante el proceso ordinario la entidad sostuvo que la pensión reconocida en 2001 era voluntaria y producto de la mera liberalidad, mientras que en sede de revisión de tutela ha intentado presentarla como si se tratara de una verdadera pensión convencional para atribuirle efectos liberatorios. Añade que existen diferencias sustanciales en la forma de liquidación, pues el banco omitió certificar que su promedio salarial al momento del retiro ascendía a $1.166.478,75 y que la convención fijaba un tope del 100% del salario mensual, no del salario básico, lo que evidencia que el reconocimiento del 75% efectuado en la conciliación no coincide con los parámetros convencionales cuya aplicación solicita.

212. Igualmente, la parte actora insiste en que la pensión convencional del artículo 54 es compatible e independiente frente a la pensión legal de vejez, dado que la convención de 1985 fue suscrita antes de la entrada en vigor del Decreto 2879 de 1985 y que el artículo 58 de la CCT estableció un pacto de incompatibilidad favorable al trabajador, al permitir optar por la prestación más beneficiosa.

Enfatiza además que la pensión reclamada, por estar consagrada en una convención colectiva, tiene naturaleza de prestación social irrenunciable y configura un derecho adquirido. Sostiene que el derecho se causó con el cumplimiento de los 20 años de servicio en 1994 y que la edad de 55 años, alcanzada en 2005, operaba únicamente como condición de

exigibilidad para iniciar su disfrute, incluso después de la terminación del vínculo laboral. En consecuencia, concluye que el acuerdo conciliatorio no reconoció ni pagó la pensión vitalicia prevista en el artículo 54 de la CCT y, por tanto, no produce efectos liberatorios frente a la obligación que ahora reclama.

213. A su vez, el banco sostiene que la prestación reconocida en el acta de conciliación constituye el reconocimiento anticipado de la pensión convencional. Señala que, al momento de la suscripción del acuerdo, el trabajador ya había cumplido el requisito de los 20 años de servicio exigido en la convención y que, aunque no había alcanzado la edad, las partes decidieron anticipar el disfrute de la pensión, bajo un esquema de compartibilidad con la pensión legal de vejez. Aduce que, desde entonces, el actor ha venido percibiendo la prestación y que, una vez Colpensiones reconoció la pensión legal, el banco asumió el mayor valor entre ambas, en los términos previstos en la convención colectiva. En esa medida, afirma que la obligación convencional ya fue satisfecha y que acceder a la pretensión actual implicaría un doble reconocimiento por el mismo tiempo de servicios.

214. De otra parte, en el proceso ordinario laboral, los jueces de primera y segunda instancia coincidieron en que no se configuraba el fenómeno de la cosa juzgada y que el acta de conciliación suscrita en 2001 no resolvía la misma pensión convencional que el demandante pretendía obtener en el litigio. El Juzgado 23 Laboral del Circuito de Bogotá declaró no probada dicha excepción al considerar que el acuerdo conciliatorio tuvo como finalidad principal poner fin a la relación laboral y regular las prestaciones derivadas de su terminación, mientras que en el proceso judicial se debatía el reconocimiento de una pensión convencional específica con fundamento directo en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987. En esa medida, concluyó que no existía identidad de objeto ni de causa entre la prestación pactada en la conciliación y la pensión vitalicia reclamada en la demanda ordinaria.

215. En el mismo sentido, la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior de Bogotá confirmó esa determinación y reiteró que la excepción de cosa juzgada no estaba probada. El Tribunal explicó que el acta de conciliación de 2001 no resolvía la pretensión objeto del litigio y que, además, en dicho documento no se hacía referencia expresa a la Convención Colectiva de Trabajo 1985–1987, que constituía el fundamento normativo invocado por el actor. Por ello, al no acreditarse identidad entre la causa jurídica ni el objeto de ambas reclamaciones, estimó que el acuerdo conciliatorio no impedía el estudio de fondo de la pensión convencional solicitada en el proceso ordinario. Por su lado, la Sala de Descongestión Nº 2 de la Sala de Casación Laboral, pese a que en la réplica al recurso de casación el apoderado del banco insistió en que el acta producía efectos liberatorios por tratarse del reconocimiento anticipado de la pensión convencional, la providencia de casación no efectuó un pronunciamiento expreso sobre este aspecto.

216. Bajo tal marco, pasa la Sala Plena de la Corte Constitucional a resolver el asunto propuesto. Solución del primer problema jurídico. La pensión reconocida en el acta de conciliación al accionante corresponde al reconocimiento anticipado de la pensión convencional y fue satisfecha por el empleador bajo el régimen de compartibilidad con la pensión legal de vejez.

217. La Sala Plena de la Corte Constitucional encuentra que la pensión a la que se refiere el acta de conciliación suscrita entre el accionante y el banco constituye, en realidad, un reconocimiento anticipado de la pensión convencional prevista en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1985-1987. Así mismo, que dicha pensión convencional anticipada es compartible con la pensión legal de vejez actualmente reconocida por Colpensiones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 de la convención y en el artículo 5 del Acuerdo 029 de 1985 del Consejo Nacional de los Seguros Sociales Obligatorios. Lo anterior, por las razones que se pasan a explicar.

218. En primer lugar, la literalidad del acta de conciliación permite inferir con claridad la fuente convencional de la prestación reconocida. En el acuerdo suscrito el 14 de diciembre de 2001 se consignó expresamente que el trabajador empezaría a recibir una “pensión convencional transitoria de jubilación”, liquidada sobre el 75% del promedio de los

salarios devengados en el último año de labores. En particular, frente al reconocimiento pensional el acta consignó lo siguiente:

“No obstante tener solo 51.13 años de edad y 27.36 años de servicio al Banco, a partir del 3 de Diciembre de 2001, EL TRABAJADOR empezará a recibir una pensión convencional transitoria de jubilación, liquidada sobre el 75% del promedio de los salarios devengados durante el último año de labores y se le pagará hasta que cumpla 60 años de edad, fecha en la cual EL TRABAJADOR reclamará ante el Instituto de Seguros Sociales o la Entidad de Seguridad Social a la que se encuentre cotizando, la pensión de vejez, para lo cual el señor José Galvis Zuluaga se compromete a reclamar cuando cumpla la edad ante la respectiva entidad; a partir de ese momento EL BANCO le continuará pagando la diferencia que existiere, entre la pensión de jubilación que este venía recibiendo y la que le otorgue el Instituto de Seguros Sociales o el Fondo Privado de Pensiones correspondiente como pensión de vejez.” (Énfasis añadido) [95] 219.

De este modo, el uso expreso del calificativo “convencional” en el texto del acuerdo revela la voluntad inequívoca de las partes de reconocer una jubilación derivada de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable al trabajador. No se trata de una denominación accidental ni retórica, sino de la identificación directa de la fuente normativa del beneficio. Aunque el acta no haya reproducido en detalle el artículo 54 ni sus fórmulas de liquidación, la referencia explícita a una “pensión convencional de jubilación” permite concluir que las partes entendieron y aceptaron que se estaba anticipando el pago de la prestación consagrada en la convención, ajustando únicamente el momento de su disfrute y el mecanismo de compartibilidad con la pensión legal.

220. La calificación de la prestación como “transitoria” no desvirtúa su naturaleza convencional ni la convierte en un auxilio autónomo o desligado del régimen colectivo. El adjetivo empleado en el acta alude, razonablemente, al carácter anticipado del disfrute y al esquema de articulación con la pensión legal de vejez, mas no a la existencia de un derecho precario o meramente temporal. La transitoriedad se refiere al período comprendido entre el retiro del trabajador y el momento en que el sistema general de seguridad social asume el reconocimiento de la pensión legal, tras lo cual el banco continúa pagando la diferencia correspondiente.

221. Así entendida, la expresión “transitoria” describe la modalidad de pago y la forma de coordinación con el sistema pensional, pero no altera la fuente convencional del derecho. De hecho, pese a la denominación empleada en el acta, el accionante ha continuado percibiendo la prestación con posterioridad al reconocimiento de la pensión de vejez y hasta la actualidad, mediante el pago del mayor valor a cargo del banco una vez operó la compartibilidad con Colpensiones. Tal circunstancia evidencia que no se trató de un beneficio temporal, sino de una prestación de carácter permanente.

222. En segundo lugar, al momento de la terminación del contrato de trabajo el actor ya había cumplido el requisito de tiempo de servicio, esto es, más de 20 años continuos o discontinuos de trabajo al banco, presupuesto central para la estructuración del derecho conforme al artículo 54 de la propia CCT. Si bien no había alcanzado los 55 años de edad, lo cierto es que esa condición, según la interpretación acogida en la Sentencia SU-228 de 2021, podía entenderse como un requisito asociado al disfrute efectivo de la prestación y no a su materialización.

223. En efecto, en la Sentencia SU-228 de 2021 la Corte Constitucional examinó el alcance del mismo artículo 54 de la CCT aplicable en esta oportunidad. En esa ocasión determinó que el derecho pensional convencional consagrado en dicha cláusula se consolida con el cumplimiento del tiempo de servicios exigido, mientras que la edad opera únicamente como una condición para hacer exigible la prestación, esto es, para iniciar su disfrute. De manera expresa señaló que “la edad no es una condición de existencia sino de exigibilidad” del derecho pensional convencional. Así mismo, precisó que “la causación del derecho tuvo lugar antes (…) cosa distinta es que su exigibilidad se supeditara al cumplimiento de la edad” [96] , distinción que permitió reconocer la pensión aun cuando la trabajadora alcanzó la edad requerida con posterioridad a la terminación del vínculo laboral.

224. En ese contexto, en el presente asunto es claro que, al momento de la desvinculación, el derecho convencional ya se encontraba incorporado al patrimonio jurídico del actor por haber cumplido el presupuesto estructural del tiempo de servicio. La conciliación no creó una prestación distinta ni sustituyó un derecho inexistente, sino que anticipó el disfrute de una pensión ya causada, antes de que se cumpliera la condición de exigibilidad relativa a la edad. De esta manera, el acuerdo garantizó al extrabajador un ingreso estable desde el retiro y materializó de forma temprana una obligación convencional que, conforme a la doctrina constitucional fijada en la SU-228 de 2021, ya había nacido a la vida jurídica.

225. En tercer lugar, si bien la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral contenida en las sentencias SL787-2025 y SL1661-2025 ha señalado que, de entenderse causado el derecho pensional con el solo cumplimiento del tiempo de servicio, se trataría de un derecho cierto e irrenunciable que no podría ser objeto de conciliación, lo cierto es que en el presente asunto no se configuró una renuncia ni una transacción sobre la existencia del derecho, sino un acuerdo orientado a anticipar su disfrute. La conciliación no tuvo por objeto extinguir una prestación ya consolidada ni disminuir su contenido esencial, sino definir las condiciones bajo las cuales el banco reconocería y pagaría de manera anticipada la pensión de origen convencional, aun cuando el actor no hubiese alcanzado todavía la edad prevista como requisito de exigibilidad.

226. Si bien las fórmulas de liquidación de la pensión referida en el acta y la contemplada en el artículo 54 de la CCT no son idénticas, tal divergencia no comporta por sí sola una renuncia ni una desmejora de las garantías pensionales del accionante. Por el contrario, el análisis comparado de ambas metodologías evidencia que la fórmula pactada en la conciliación incorporó elementos que, en la práctica, podrían resultar más favorables que los previstos en los artículos 54 y 55 de la Convención Colectiva de Trabajo.

227. En efecto, la pensión a la que alude la convención se liquida exclusivamente sobre el promedio del sueldo mensual devengado en el año anterior al retiro, sin tener en cuenta bonificaciones, y se somete a una fórmula de escalas porcentuales progresivas aplicadas sobre tramos fijos, con un tope máximo equivalente al 100% del sueldo mensual [97] .

Además, aun cuando se prevea un incremento del 2% por cada año adicional de servicios después de los primeros 20, el resultado final siempre se encuentra limitado por ese techo [98] . En contraste, la pensión reconocida en el acta se calcula sobre el promedio de los salarios devengados durante el último año de labores sin excluir bonificaciones, con lo cual es posible incluir factores salariales distintos al sueldo básico [99] .

Así, la diferencia metodológica en la liquidación de las pensiones no puede interpretarse necesariamente como una sustitución en perjuicio del trabajador, sino como una modalidad alternativa de liquidación de la pensión convencional que, al tratarse de un derecho cierto e indiscutible (fundamento 224), no desvirtúa la facultad que tiene el pensionado de solicitar su revisión y reliquidación cuando estime que la prestación fue incorrectamente tasada o que su monto resulta inferior al que verdaderamente le corresponde.

228. Más allá de las diferencias operativas en la liquidación de la prestación, el esquema adoptado garantiza que el actor siempre va a poder gozar de la pensión de mayor valor. Tanto el acta de conciliación como el artículo 58 de la Convención Colectiva de Trabajo protegen el ingreso del extrabajador al establecer que, una vez reconocida la pensión legal por Colpensiones, el banco queda obligado a asumir la diferencia o el mayor valor resultante entre ambas prestaciones. Por lo tanto, el acuerdo conciliatorio no solo le anticipó el disfrute de su derecho, sino que blindó su ingreso, asegurando que en ningún escenario percibiría una mesada inferior a la más beneficiosa.

229. De este modo, lo que ocurrió fue un acuerdo bilateral en el que el banco aceptó reconocer y pagar la pensión antes del cumplimiento de los 55 años, a cambio de la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento. En esa medida, la voluntad de las partes no se dirigió a desconocer un derecho cierto e indiscutible, sino a estructurar una

solución que garantizara al trabajador ingresos estables desde el momento mismo de su retiro. Lejos de implicar una desmejora o una afectación de sus derechos mínimos, el anticipo del pago representó un beneficio concreto, pues le permitió al extrabajador acceder al goce de la prestación con aproximadamente 3 años, 11 meses y 12 días de antelación frente a la edad convencionalmente prevista, asegurando su subsistencia y estabilidad económica en la etapa inmediatamente posterior a la desvinculación.

230. En cuarto lugar, el reconocimiento anticipado de la pensión convencional a través del instrumento conciliatorio en el presente asunto encuentra respaldo en la jurisprudencia constitucional relativa al derecho de asociación sindical y a la negociación colectiva reiterada en esta ocasión. La pensión prevista en el artículo 54 de la CCT bajo examen surgió del ejercicio de la autonomía colectiva garantizada por el artículo 55 de la Constitución. Si el beneficio pensional es fruto de esa libertad negocial y del consenso colectivo, resulta coherente que, dentro de esa misma lógica de autonomía, el empleador y el trabajador acuerden anticipar su disfrute cuando el presupuesto estructural del derecho ya se ha consolidado, aun cuando la edad no se haya cumplido.

231. La jurisprudencia constitucional ha señalado que la negociación colectiva constituye una dimensión esencial del derecho de asociación sindical, en tanto es el instrumento a través del cual los trabajadores concretan la defensa de sus intereses y amplían las garantías mínimas reconocidas por la ley. En ese contexto, el reconocimiento anticipado de la pensión convencional a través del mecanismo de conciliación realiza la finalidad protectora de la convención, pues asegura que el trabajador que ya cumplió el núcleo causal del derecho, representado en más de 20 años de servicio, no pierda la cobertura económica por el solo hecho de retirarse antes de alcanzar la edad.

232. La pensión reconocida en el acta de conciliación suscrita entre el accionante y su empleador no constituyó una prestación autónoma ni desligada del régimen colectivo, sino la materialización anticipada del derecho convencional de jubilación previsto en la Convención Colectiva de Trabajo. Aunque el apoderado del actor afirmó que, en el proceso ordinario, el banco habría resaltado el carácter voluntario y liberatorio de la prestación reconocida en la conciliación y que, en sede de revisión, habría defendido su origen convencional y anticipado, lo cierto es que en las instancias de apelación y casación la entidad sostuvo de manera reiterada que la pensión reconocida en el acuerdo de conciliación satisfacía la obligación convencional a su cargo. Tal postura, reiterada en el trámite de revisión de tutela, evidencia que la intención del empleador fue cumplir el acuerdo colectivo mediante el pago anticipado de la pensión allí prevista, y no de sustituirla por una prestación distinta o ajena a su fuente convencional.

233. En quinto lugar, la pensión convencional reconocida anticipadamente al accionante no es compatible sino compartible con la pensión legal de vejez actualmente reconocida por Colpensiones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 de la Convención Colectiva de Trabajo y en el artículo 5 del Acuerdo 029 de 1985 del Consejo Nacional de los Seguros Sociales Obligatorios. En efecto, la determinación del régimen aplicable no depende de la fecha de suscripción de la convención, sino del momento en que se causa el derecho pensional. Aunque la convención fue celebrada el 23 de agosto de 1985, lo cierto es que el actor consolidó el requisito de los 20 años de servicio el 20 de agosto de 1994 [100] .

Para ese momento ya se encontraba vigente la regla general de compartibilidad introducida a partir del 17 de octubre de 1985, según la cual las pensiones extralegales causadas con posterioridad a esa fecha se entienden compartibles con la pensión legal de vejez.

234. Adicionalmente, no obra en la convención un pacto expreso de compatibilidad que permita el disfrute simultáneo e íntegro de ambas prestaciones. Por el contrario, el artículo 58 dispone que la pensión convencional excluye y reemplaza la legal, otorgando al extrabajador la facultad de optar por una u otra, lo cual es indicativo de que las partes no contemplaron su compatibilidad [101] .

En esa medida, la prestación convencional anticipada reconocida en el acta debe entenderse sujeta al esquema de compartibilidad, en virtud del cual el banco asume únicamente el mayor valor que resulte entre la pensión convencional y la pensión legal de vejez.

235. En el presente caso tanto Colpensiones como el propio accionante han asumido en la práctica el carácter compartible de la prestación reconocida en el acta de conciliación, la cual, según se ha explicado, corresponde al pago anticipado de la pensión convencional. En efecto, una vez fue reconocida la pensión legal de vejez, el esquema aplicado ha consistido en que el banco continúe pagando únicamente el mayor valor resultante entre la mesada convencional anticipada y la prestación legal, lo cual evidencia que las partes y la administradora del régimen público han entendido que se trata de obligaciones compartidas y no compatibles. Esta conducta reiterada confirma que la pensión pactada en la conciliación, en cuanto reconocimiento anticipado de la pensión convencional, se encuentra sujeta al régimen de compartibilidad previsto en el ordenamiento jurídico y en la propia convención, y que la obligación del empleador se ha venido ejecutando conforme a dicho esquema.

236. En conclusión, a partir del análisis integral del acta de conciliación, del contenido normativo de los artículos 54 y 58 de la Convención Colectiva de Trabajo, de la regla legal de compartibilidad vigente al momento de la causación del derecho y de la jurisprudencia constitucional reiterada en esta providencia, la Sala Plena concluye respecto del primer problema jurídico, que el banco reconoció de manera anticipada la pensión convencional a la que tenía derecho el accionante y que dicha prestación ha venido siendo pagada bajo el esquema de compartibilidad con la pensión legal de vejez. No se configura, entonces, la omisión de un derecho pensional distinto ni la negativa de una prestación autónoma e independiente, sino la ejecución anticipada y compartida de la misma obligación convencional cuyo reconocimiento ahora se reclama en esta sede.

Solución al segundo problema jurídico. Improcedencia del estudio de los defectos alegados ante la constatación de que la pensión convencional ya fue reconocida y satisfecha.

237. En su demanda, el actor estructuró su reproche a través de varios cargos. En primer lugar, alegó el desconocimiento del precedente fijado en la Sentencia SU-228 de 2021 de la Corte Constitucional y en las sentencias SL3199-2023 y SL936-2024 de la Corte Suprema de Justicia, al considerar que la Sala Nº 2 de Casación Laboral se apartó de tales decisiones sin ofrecer una justificación suficiente y, con ello, vulneró sus derechos fundamentales al debido proceso y a la igualdad. A su juicio, dichas providencias habían establecido que el derecho pensional convencional se causa con el cumplimiento del tiempo de servicio y que la edad constituye únicamente una condición de exigibilidad, por lo que la interpretación adoptada en la sentencia cuestionada desconoció esa regla jurisprudencial y le impidió acceder al reconocimiento pleno de la prestación.

238. En segundo lugar, invocó la configuración de un defecto sustantivo y la violación directa de la Constitución, al estimar que la autoridad judicial interpretó el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo en el sentido de exigir que los requisitos de tiempo de servicio y edad se cumplieran durante la vigencia del contrato de trabajo, sin aplicar el principio in dubio pro operario previsto en el artículo 53 de la Constitución, el cual, a su juicio, imponía una lectura más favorable al trabajador que le permitiera acceder a la prestación reclamada.

239. En tercer lugar, sostuvo la existencia de un defecto fáctico, por cuanto, en su criterio, la sentencia cuestionada omitió valorar un grupo de pruebas relevantes que evidenciarían la manera en que el empleador había entendido y aplicado históricamente las cláusulas convencionales de jubilación, particularmente en el sentido de admitir que el requisito de edad podía cumplirse con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, circunstancia que resultaba relevante para esclarecer el alcance real de la disposición convencional controvertida.

240. La Sala advierte que estos defectos fueron formulados bajo una premisa común, consistente en que el accionante no había recibido la pensión convencional prevista en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo y que, por tanto, la interpretación adoptada por la Sala de Casación Laboral le impidió acceder al derecho pensional. En efecto, toda la estructura argumentativa de la acción de tutela descansa en la hipótesis de que la prestación reconocida en el acta de conciliación del 14 de diciembre de 2001 no correspondía a la pensión convencional y que, por ende, subsistía a cargo del empleador una obligación pensional aún insatisfecha.

241. Sin embargo, como quedó establecido al resolver el primer problema jurídico, la prestación reconocida en el acta de conciliación constituye el reconocimiento anticipado de la pensión convencional prevista en el artículo 54 de la CCT y se encuentra sujeta al régimen de compartibilidad con la pensión legal de vejez.

Así mismo, se constató que dicha prestación ha sido efectivamente pagada desde 2001 y que, una vez reconocida la pensión legal, el banco ha asumido el mayor valor correspondiente, de conformidad con la convención y la normatividad aplicable. En otras palabras, el derecho cuya protección se reclama ya fue reconocido y se encuentra satisfecho.

242. En ese contexto, la Sala concluye que no resulta procedente entrar a analizar de fondo la eventual configuración de los defectos sustantivo, fáctico, violación directa de la Constitución o de desconocimiento del precedente alegados por el actor, pues tales reproches se sustentan en una premisa que ha sido desvirtuada. Si el derecho convencional ya fue reconocido y satisfecho, carece de sentido examinar si la interpretación y la valoración probatoria adoptada por la Sala de Casación Laboral habría debido conducir a su reconocimiento, dado que no existe una pretensión adicional pendiente de valoración.

243. Así, los defectos invocados pierden sustento material, en tanto su finalidad última era obtener el reconocimiento de una pensión que, conforme al análisis efectuado, ya fue concedida de manera anticipada y continúa siendo disfrutada por el accionante bajo el esquema de compartibilidad. Al desaparecer el presupuesto fáctico y jurídico que soportaba la acusación, no se configura afectación iusfundamental alguna que habilite la intervención excepcional del juez constitucional frente a la providencia judicial cuestionada.

244. Por las razones expuestas, la Sala Plena de la Corte Constitucional confirmará las sentencias objeto de revisión que negaron el amparo solicitado por el accionante, aunque por los fundamentos desarrollados en esta providencia. En consecuencia, confirmará la decisión proferida el 12 de diciembre de 2024 por la Sala de Decisión de Tutelas N.º 3 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, que negó la protección de los derechos fundamentales a la igualdad, a la seguridad social y al debido proceso del solicitante, así como la dictada el 5 de marzo de 2025 por la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de la misma Corporación, que confirmó dicha determinación, dentro de la acción de tutela promovida por José Galvis Zuluaga contra la Sala de Descongestión N.º 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.-CONFIRMAR la sentencia de tutela proferida el 5 de marzo de 2025 por la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia, que confirmó la decisión de primera instancia proferida el 12 de diciembre de 2024 por la Sala de Decisión de Tutelas N.º 3 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual negó la protección de los derechos fundamentales a la igualdad, a la seguridad social y al debido proceso del solicitante, dentro de la acción de tutela promovida por José Galvis Zuluaga contra la Sala de Descongestión N.º 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero por las razones expuestas en esta sentencia.

Segundo.- LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 para los efectos allí contemplados. Notifíquese, comuníquese, y cúmplase , JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado Ausente con

comisión NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada CARLOS CAMARGO ASSIS Magistrado Con aclaración de voto HECTOR ALFONSO CARVAJAL LONDOÑO Magistrado JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ Magistrada Con aclaración de voto VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE Magistrado Aclaración de voto PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada MIGUEL POLO ROSERO Magistrado Aclaración de voto ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO CARLOS CAMARGO ASSIS A LA A LA SENTENCIA SU.444/25 1.

Con el debido respeto por las decisiones de la Sala Plena de la Corte Constitucional, procedo a suscribir la presente aclaración de voto a la Sentencia SU-444 de 2025. En dicha providencia, el Tribunal examinó los fallos de tutela proferidos por la Corte Suprema de Justicia mediante los cuales se revisaron las decisiones adoptadas dentro del proceso ordinario laboral adelantado por un ex trabajador del Banco Comercial Antioqueño S.A. —hoy Itaú Corpbanca Colombia S.A.—, en el marco de la controversia relativa al reconocimiento y pago de una pensión convencional con compartibilidad con una pensión de vejez previamente reconocida por el Banco —mediante acta de conciliación— al momento de la terminación de la relación contractual y hasta el reconocimiento de la pensión de vejez por el ISS.

2. En la Sentencia SU-444 de 2025, esta Corte determinó que la pensión a la que se refiere el acta de conciliación suscrita entre el accionante y el banco corresponde, en realidad, a un reconocimiento anticipado de la pensión convencional prevista por el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo. Asimismo, la Sala Plena consideró que, pese a que el acta de conciliación se refirió a la pensión reconocida como transitoria , el accionante ha disfrutado dicha prestación después del reconocimiento de la pensión legal de vejez y hasta la actualidad. De esta manera, la pensión convencional anticipada pactada en el acta de conciliación es compartible con la pensión legal de vejez que actualmente está a cargo de Colpensiones (conforme al artículo 58 de la convención y el artículo 5 del Acuerdo 029 de 1985 del Consejo Nacional de los Seguros Sociales Obligatorios). Así, el Banco debe asumir únicamente el mayor valor que resulte entre ambas prestaciones durante el tiempo en que subsista la obligación de pago compartido, tal como ha operado en el presente caso y con lo cual el empleador ha satisfecho su obligación.

3. Por otra parte, la Corte concluyó que los reparos señalados por el accionante en los defectos específicos invocados buscaban el reconocimiento de la pensión a la que se refiere el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo. De este modo, al haberse constatado que esta pensión fue reconocida de manera anticipada mediante el acuerdo conciliatorio celebrado con el banco, que es compatible con la pensión legal de vejez y que en la actualidad es disfrutada por el accionante, tales defectos carecían de fundamento por cuanto se sustentaban en una premisa que fue desvirtuada, a saber, porque aún no se le había reconocido al accionante la pensión del artículo 54 convencional.

4. Mi disenso con la decisión mayoritaria gira en torno a dos ejes. Primero , considero que en este asunto la Sentencia SU-228 de 2021 sí constituía un precedente aplicable al presente caso. En mi criterio, el caso analizado en 2021 y el ahora analizado son equiparables fáctica y jurídicamente.

Segundo , la solución de la presente controversia omitió dos dimensiones que, estimo, eran trascendentales para la solución del caso concreto. De un lado, resultaba relevante que la Corte reiterara la regla fijada en la Sentencia SU-228 de 2021 relativa a que la edad constituye requisito de causación más no de exigibilidad en la convención colectiva analizada. De otro lado, era importante que la Sala Plena considerara de forma más específica el propio texto de la convención colectiva invocada por el accionante y las reglas fijadas para la prestación pensional a percibir. A continuación, desarrollo ambos argumentos.

La Sentencia SU-228 de 2021 sí constituía un precedente aplicable al presente asunto 5. En mi criterio, existe una similitud jurídicamente relevante entre los hechos esenciales del caso decidido en la sentencia de la Sala de Descongestión analizada en esta oportunidad y el caso estudiado en la sentencia SU-228 de 2021. En ambos casos, se

trata de extrabajadores del Banco Comercial Antioqueño que invocaron la misma norma (el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo) para acceder a la pensión convencional. Tanto en el caso de 2021 como en el examinado en esta oportunidad por la Corte, los accionantes acreditaron el tiempo de servicio durante la relación laboral, pero cumplieron el requisito de edad con posterioridad a la terminación del vínculo.

En los dos, acudieron a la jurisdicción ordinaria laboral y presentaron recurso de casación. El problema jurídico en esa oportunidad y en la actual exigía determinar si el requisito de edad debía entenderse como condición de causación o de exigibilidad. Además, los demandantes formularon argumentos sustancialmente coincidentes en sede de tutela: invocaron un defecto sustantivo por la aplicación restrictiva de la Convención; un defecto por desconocimiento del precedente (pues la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia habían reconocido antes el derecho a la pensión convencional, aun cuando la edad se cumpla después del retiro), y un defecto por violación directa del artículo 53 de la Constitución.

6. A partir de tal comparación, no resulta del todo claro que las razones que invocó la decisión de la Corte para apartarse de la ratio decidendi de la Sentencia SU-228 de 2021 hicieran posible realizar la distinción de los casos. A mi juicio, las similitudes referidas —fundadas en la identificación de los hechos esenciales del caso— parecían ser, al menos, en principio, más relevantes que las diferencias. Bajo esa perspectiva, era indispensable que la decisión de la Corte presentara con mayor detalle las razones por las cuales las circunstancias distintivas tenían la aptitud suficiente para descartar el deber de seguir la regla de decisión fijada en la sentencia de unificación antes referida. Este es un asunto medular para asegurar la vigencia de una doctrina adecuada del precedente constitucional.

Considero que la solución de la presente controversia ha podido avanzar en dos dimensiones a fin de consolidar en mayor medida el precedente constitucional 7.

De una parte, estimo que la Sentencia SU-444 de 2025 pudo reiterar la regla fijada en la Sentencia SU-228 de 2021 relativa a que la edad constituye requisito de causación más no de exigibilidad en la convención colectiva analizada.

8. La reiteración pacífica del precedente constitucional no constituye un ejercicio de mera formalidad procesal, sino que responde a una exigencia de coherencia sistémica del ordenamiento jurídico que esta Corporación está llamada a preservar. En efecto, la solidez del precedente se edifica a través de su aplicación uniforme y consistente en el tiempo: cada pronunciamiento que reitera una regla jurisprudencial previamente establecida contribuye a su consolidación como pauta vinculante de interpretación, refuerza la previsibilidad de las decisiones judiciales y salvaguarda el principio de igualdad en la aplicación del derecho, en tanto garantiza que situaciones fácticas y jurídicas sustancialmente análogas reciban un tratamiento normativo equivalente. Así lo ha reconocido esta Corporación al señalar que el respeto por el precedente no riñe con la evolución racional de la jurisprudencia, sino que la presupone. Solo sobre la base de una línea consolidada y coherente resulta posible identificar con precisión cuándo un cambio jurisprudencial se encuentra debidamente justificado y cuándo, por el contrario, constituye una ruptura arbitraria con los criterios de decisión previamente aceptados.

9. De este modo, en mi criterio, la reiteración de la regla fijada en la Sentencia SU-228 de 2021 —en el marco de la Sentencia SU-444 de 2025— habría fortalecido la línea jurisprudencial sobre la distinción entre causación y exigibilidad de los derechos pensionales de origen convencional. A su vez, hubiera contribuido a fortalecer el precedente consolidado que, en el futuro, oriente sin ambigüedad la labor interpretativa de los jueces de instancia y de los operadores jurídicos.

10. De otro lado, considero que la Sala Plena debió analizar de forma más específica el propio texto de la convención colectiva invocada, pues es precisamente en dicho texto donde se encuentra la clave hermenéutica que pudo haber orientado la solución del asunto con mayor precisión y fidelidad a la voluntad de las partes negociadoras. En efecto, la convención contenía dos estipulaciones de singular relevancia que, leídas de manera sistemática y armónica,

configuraban un régimen autónomo y suficiente para resolver la controversia sin necesidad de acudir a consideraciones externas al propio instrumento colectivo.

11. La primera de dichas estipulaciones establecía que la pensión allí contenida: “excluye y remplaza la que sea señalada por las disposiciones legales que rijan al momento de hacerse efectivo el derecho”. Esta cláusula reviste una importancia capital desde el punto de vista de la interpretación convencional, por cuanto expresa con nitidez la intención de las partes de crear un régimen pensional autónomo, diferenciado del régimen legal general y prevalente sobre este. Al prever expresamente que la pensión convencional excluye y reemplaza la pensión legal, las partes consagraron una relación de exclusión recíproca entre ambos regímenes, de suerte que la coexistencia simultánea de los dos no resultaba, en principio, la solución que el propio instrumento colectivo contemplaba. En ese orden de ideas, la determinación de cuál régimen resultaba aplicable no podía agotarse en el examen abstracto de las normas legales concurrentes, sino que, en mi concepto, demandaba una lectura cuidadosa y contextualizada del texto convencional como fuente primaria y autónoma de regulación de las relaciones laborales entre las partes.

12. La segunda estipulación introducía, sin embargo, un elemento de modulación de singular trascendencia: preveía que, en todo caso: “el trabajador podrá optar por el pago de cualquiera de ellas a su elección”. Esta cláusula de opción, lejos de contradecir la primera, la complementa y le otorga un sentido más garantista, pues reconoce en cabeza del trabajador una facultad electiva que le permite escoger el régimen —convencional o legal— que resulte más favorable a sus intereses en el momento en que el derecho se hace exigible. Así las cosas, la propia convención colectiva había previsto anticipadamente una fórmula de solución ante eventuales controversias derivadas de la concurrencia de regímenes; y le otorgaba al trabajador la posición de árbitro de su propio interés y descargaba sobre su voluntad la definición del régimen aplicable.

13. De conformidad con lo expuesto, estimo que el texto convencional contenía en sí mismo los elementos suficientes para resolver el caso concreto sin necesidad de acudir a construcciones hermenéuticas externas al instrumento.

La Sala Plena debió constatar, en primer lugar, la existencia de la cláusula de exclusión y reemplazo, con el fin de delimitar con precisión el alcance del régimen convencional frente al legal; y debió examinar, en segundo lugar, si la cláusula de opción resultaba aplicable al supuesto fáctico analizado, determinando si el trabajador había ejercido o podía ejercer válidamente dicha facultad electiva y cuáles eran las consecuencias jurídicas de tal elección.

Este análisis, anclado directamente en el texto de la fuente convencional, habría dotado a la decisión de una mayor solidez argumentativa y de una correspondencia más fiel con la voluntad expresada por las partes al momento de negociar el instrumento colectivo, lo que evitaría que la solución adoptada se construyera al margen de la regulación que las propias partes se habían dado para resolver exactamente este tipo de controversias.

En los anteriores términos dejo consignada mi aclaración de voto. Fecha ut supra. CARLOS CAMARGO ASSIS Magistrado ACLARACIÓN DE VOTO DE LAMAGISTRADA LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ Y DEL MAGISTRADO MIGUEL POLO ROSERO A LA SENTENCIA SU.444/25 1. Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala Plena, aclaramos nuestro voto en relación con la sentencia SU-444 de 2025. Acompañamos la decisión adoptada, por cuanto compartimos que la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no incurrió en defecto constitucional alguno, al negar el reconocimiento de la prestación convencional reclamada. Con todo, estimamos oportuno aclarar nuestro voto para formular algunas precisiones sobre la motivación de la sentencia.

2. En primer lugar, consideramos necesario profundizar en la naturaleza de la pensión convencional, el alcance de la autonomía colectiva y los límites a la aplicación del principio in dubio pro operario en este ámbito. En segundo lugar, estimamos prudente efectuar algunas observaciones sobre el análisis desarrollado en la sentencia respecto del carácter

anticipado atribuido a la prestación reconocida al demandante en el acta de conciliación. Por último, creemos que este asunto ofrecía una oportunidad propicia para que la Sala Plena revisara el alcance de la jurisprudencia fijada en la sentencia SU-228 de 2021. Con ese propósito, pasamos a desarrollar nuestra postura.

3. La naturaleza propia de la pensión convencional frente al sistema general de pensiones y el respeto por la voluntad expresada en el acuerdo colectivo.

En primer lugar, compartimos que la sentencia reconozca la naturaleza propia de la pensión convencional dentro del derecho laboral colombiano. Esta precisión resulta relevante porque permite distinguir, sin desconocer su relación con el derecho a la seguridad social, entre las prestaciones que integran el sistema general de pensiones y aquellas que nacen principalmente del acuerdo colectivo celebrado entre empleadores y trabajadores. Mientras las primeras responden a una (i) lógica de aseguramiento social ( con las particularidades propias del régimen de ahorro individual con solidaridad -RAIS- , y sus cuentas individuales ), (ii) tienen vocación de universalidad y (iii) se orientan a cubrir las contingencias básicas de la seguridad social; las segundas encuentran su fundamento principal en (a) la autonomía colectiva y (b) consisten en beneficios extralegales, complementarios y de origen negocial, acordados por los actores sociales para mejorar los mínimos previstos en la ley y reconocer condiciones más favorables a los trabajadores amparados por la convención [102] .

4. Esta diferencia no es meramente descriptiva, sino que posee importantes consecuencias interpretativas, pues exige que el análisis de las prestaciones convencionales parta del respeto por la voluntad expresada por las partes en el acuerdo colectivo, en armonía con la garantía constitucional de la negociación colectiva. Por esta razón, no resulta metodológicamente adecuado trasladar de manera automática a estas prestaciones las categorías propias del Sistema General de Pensiones, cuya lógica, finalidad y fundamento responden a presupuestos distintos.

5. En efecto, en el ámbito de las prestaciones del sistema general de seguridad social, la ampliación de la cobertura, la solidaridad y la protección de los mínimos prestacionales cumplen una función estructural, pues se trata de beneficios destinados a atender las contingencias propias de un modelo universal, parafiscal y solidario de aseguramiento, que, en última instancia, goza del respaldo financiero y logístico del Estado. En cambio, cuando la controversia recae sobre prestaciones convencionales, el traslado automático de esa argumentación puede desdibujar su fuente jurídica predominante, su finalidad específica y el equilibrio económico que hizo posible su pacto.

6. No es equiparable la interpretación de una obligación pensional prevista por el legislador dentro de un sistema general y universal de pensiones a la de una obligación extralegal asumida por un empleador determinado en el marco de una negociación colectiva concreta y con base en compromisos económicos definidos por los propios actores sociales. De allí que la interpretación de las pensiones convencionales deba atender, ante todo, al texto de la convención, a su estructura interna y al contexto negocial en el que fue pactada la prestación, antes que a categorías elaboradas para un régimen jurídico de naturaleza distinta.

7. La comprensión que aquí se propone no desconoce la centralidad de los derechos de los trabajadores, ni la función protectora que informa el derecho laboral colombiano. Antes bien, parte de admitir que la convención colectiva, en cuanto fuente normativa autónoma, debe ser interpretada con fidelidad a la voluntad que las partes expresaron en ella y al equilibrio económico que hizo posible el acuerdo. Si la pensión convencional surge de la negociación entre los actores sociales, su alcance debe definirse a partir del texto acordado, de la estructura interna de la convención y de las condiciones económicas y prestacionales que le dieron sentido dentro del respectivo ámbito negocial. De este modo, el principio protector del trabajo opera dentro de la convención y no al margen de ella. Su función consiste en orientar la interpretación cuando del texto de la convención o de su estructura surge una duda seria y objetiva sobre el alcance del

beneficio, mas no desplazar los requisitos, límites o destinatarios que las partes acordaron, al pactar una prestación que excede los mínimos legales.

8. En este punto conviene recordar que la Constitución no concibe el trabajo, la negociación colectiva y la iniciativa privada como ámbitos enfrentados, sino como dimensiones de un mismo orden económico y social. La empresa se encuentra sometida a la función social que le es propia y al respeto pleno de los derechos laborales, pero también constituye el espacio en el que se crean empleos, se sostienen relaciones productivas y se hacen posibles acuerdos colectivos que, en muchos casos, mejoran de manera significativa los mínimos previstos por la ley.

9. Por ello, la iniciativa privada no puede invocarse para desconocer los derechos adquiridos, incumplir obligaciones laborales o restar fuerza normativa a las convenciones colectivas. Sin embargo, su relevancia constitucional tampoco puede quedar al margen, cuando se interpreta el alcance de prestaciones extralegales financiadas directamente por un empleador particular. Una lectura que exceda lo pactado, bajo una comprensión abstracta de ampliación de la cobertura, puede afectar la seguridad jurídica de los actores que suscribieron la convención, alterar el equilibrio económico del acuerdo y reducir los incentivos para que empleadores y organizaciones sindicales continúen pactando beneficios superiores a los legales, los cuales, como se explicará más adelante, y sin perjuicio de la existencia de reglas que fijaron el marco máximo de su vigencia, ya no es posible en materia pensional, sino en ámbitos distintos al mismo [103] .

10. Por esa razón, estimamos acertado que la sentencia haya reiterado que el principio in dubio pro operario no opera de manera automática en materia de pensiones convencionales. Este postulado conserva plena vigencia, pero exige la verificación de una duda seria y objetiva sobre el alcance de la cláusula aplicable. No basta con que una parte proponga una lectura más beneficiosa, ni con que exista una discrepancia interpretativa en el proceso. La duda constitucionalmente relevante debe surgir del texto convencional, de su estructura interna y de su contexto negocial.

Cuando esos elementos permiten identificar razonablemente los requisitos de causación o exigibilidad del derecho, debe prevalecer el contenido del acuerdo colectivo, en respeto de la autonomía de las partes y de la fuerza vinculante de la convención.

11. En esa misma dirección, compartimos que la Sala Plena haya reiterado que no existe una regla general, según la cual, siempre que una pensión convencional exija los presupuestos de edad y tiempo de servicio para acceder al derecho, la edad deba entenderse necesariamente como un requisito de exigibilidad y no de causación. Esa conclusión puede resultar admisible frente a determinadas cláusulas, cuando así se desprenda de su texto, de la estructura del acuerdo y del contexto en el que fue pactada, pero no puede convertirse en una fórmula uniforme aplicable a toda convención colectiva. La diversidad de pactos, beneficios, regímenes, fórmulas de reconocimiento y estructuras prestacionales impide resolver estos asuntos mediante reglas abstractas, aplicables indistintamente a acuerdos suscritos por distintos sindicatos y empleadores. Cada convención expresa un ámbito negocial propio y, por ello, exige un análisis particular de sus términos, de su finalidad y del equilibrio prestacional que las partes decidieron establecer, sin que la interpretación adoptada respecto de una cláusula convencional pueda trasladarse automáticamente a instrumentos colectivos distintos.

12. En suma, los aspectos señalados permiten reafirmar que la pensión convencional debe ser entendida a partir de su fuente principalmente negocial, de su finalidad complementaria y del ámbito convencional en el que fue pactada, sin perjuicio de que, en determinados escenarios, también pueda proyectarse como una forma de desarrollo del derecho a la seguridad social. Esta comprensión permite interpretar las controversias sobre pensiones convencionales con mayor fidelidad a su naturaleza propia, al texto de cada acuerdo colectivo y a la voluntad expresada por las partes, al tiempo que preserva la protección del trabajador, la autonomía colectiva, la fuerza normativa de la convención y el equilibrio económico que hizo posible el reconocimiento de beneficios superiores a los previstos en la ley. A nuestro juicio, el

énfasis en esta precisión favorece la coherencia del sistema jurídico y ofrece un marco más robusto para resolver, caso por caso, los asuntos sobre pensión convencional que lleguen al conocimiento de la Corte.

13. Con todo, las anteriores consideraciones no desconocen que el Acto Legislativo 01 de 2005 introdujo una reforma estructural al artículo 48 de la Constitución Política, orientada a fortalecer la sostenibilidad financiera del sistema pensional y a unificar el régimen de reconocimiento de las prestaciones pensionales bajo las reglas previstas en las leyes del sistema general de pensiones. En este contexto, el constituyente derivado limitó la posibilidad de establecer beneficios pensionales de origen convencional y, en el parágrafo transitorio 3 , dispuso que las reglas pensionales contenidas en pactos, convenciones colectivas, laudos o acuerdos válidamente celebrados conservarían su vigencia únicamente por el término inicialmente estipulado y, en todo caso, hasta el 31 de julio de 2010 [104] . En consecuencia, las consideraciones expuestas se circunscriben a la interpretación de derechos convencionales válidamente consolidados dentro del ámbito temporal que la propia Constitución preservó.

14. El alcance del carácter anticipado atribuido a la prestación reconocida en el acta de conciliación . En segundo lugar, estimamos necesario formular algunas precisiones sobre el alcance que la sentencia atribuyó a la prestación reconocida al demandante en el acta de conciliación. Si bien la mayoría consideró que esa circunstancia constituía una razón suficiente para negar el amparo, estimamos que ese razonamiento exigía un análisis más detenido. En particular, no resultaba evidente que el derecho convencional reclamado por el actor pudiera entenderse plenamente satisfecho a partir de la pensión reconocida en el acuerdo conciliatorio, pues el proceso ordinario ofrecía elementos que aconsejaban distinguir con mayor cuidado entre una y otra prestación.

15. En efecto, los jueces ordinarios advirtieron que el acta de conciliación mediante la cual se terminó la relación laboral reconoció al trabajador una pensión de jubilación transitoria, pagadera hasta el momento en que le fuera reconocida la pensión legal de vejez por parte del Instituto de Seguros Sociales o de un fondo privado de pensiones, evento en el cual el empleador asumiría únicamente el mayor valor, si lo hubiere. Sin embargo, esos mismos jueces concluyeron que dicho acuerdo no permitía afirmar, con la certeza necesaria, que las partes hubieran definido la aplicación de una convención colectiva específica ni, menos aún, de la convención colectiva que posteriormente fue invocada como fuente del derecho reclamado en la demanda ordinaria. Esa conclusión fue relevante en el trámite ordinario, pues sirvió para descartar la excepción de cosa juzgada propuesta por la entidad demandada y para diferenciar el alcance del acuerdo individual de retiro frente a la controversia sobre la prestación convencional pretendida [105] .

16. La distinción no era meramente nominal. La prestación reconocida en el acta de conciliación fue pactada como una pensión transitoria de jubilación equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados durante el último año de servicios, pagadera desde el 3 de diciembre de 2001 y hasta el momento en que el trabajador accediera a la pensión legal de vejez, evento en el cual el banco asumiría únicamente la diferencia que existiera entre una y otra prestación.

17. En cambio, la pensión convencional reclamada por el actor encontraba su fundamento en el capítulo décimo de la convención colectiva, particularmente en los artículos 54, 55 y 58 [106] .

Estas disposiciones configuraban un régimen prestacional específico, con reglas propias sobre la forma de liquidación, el monto y la relación entre la prestación convencional y la pensión legal. En efecto , el artículo 54 prevé una pensión mensual vitalicia de jubilación, calculada sobre el promedio del sueldo básico devengado en el año anterior al retiro, sin incluir bonificaciones, mediante una fórmula escalonada que asigna distintos porcentajes sobre tramos del sueldo básico. A su vez, el artículo 55 incrementa esa proporción por cada año de servicio que exceda los primeros veinte, sin que la pensión pueda superar el valor del sueldo mensual [107] .

Por último, el artículo 58 regula la relación entre la pensión convencional y la pensión legal, al disponer que la prestación fijada en la convención excluye y reemplaza la señalada por las disposiciones legales vigentes, al momento de

hacer efectivo el derecho, sin perjuicio de la opción reconocida al trabajador.

18. De este modo, la comparación entre una y otra prestación exigía atender no solo a que ambas tenían un contenido pensional, sino también la fuente jurídica de la obligación, la base salarial empleada para su liquidación, la fórmula de cálculo, su duración y la regla que definía su relación con la pensión legal. Esas diferencias impedían asumir, sin un examen más profundo y detallado, que el pago efectuado por el empleador, en virtud del acta, correspondiera plenamente al mismo derecho convencional reclamado en el proceso ordinario.

19. Esa cautela era aún más necesaria si se tiene en cuenta que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su sala permanente, ha distinguido en decisiones recientes los efectos del acta de conciliación frente a la pensión convencional reclamada en controversias semejantes [108] .

Precisamente, ha señalado que el reconocimiento de la pensión en el acuerdo individual de retiro no siempre permite identificar la fuente convencional específica del beneficio, con miras a establecer la identidad entre una prestación y otra, dada su falta de señalamiento preciso en el acta de conciliación; ni equiparar automáticamente sus condiciones de liquidación, duración o compartibilidad con las previstas en el instrumento colectivo, pues la prestación prevista en la convención tiene una estructura compleja de tasación, que dificulta su comparación con la prevista en el acuerdo conciliatorio [109] .

20. Por estas razones, estimamos que la afirmación, según la cual, la prestación convencional reclamada había sido reconocida anticipadamente requería una fundamentación más detallada. En efecto, los jueces ordinarios distinguieron entre la pensión reconocida en el acta de conciliación y la pensión convencional posteriormente reclamada en el proceso, y esa conclusión no fue objeto de cuestionamiento específico en la demanda de casación. Tampoco constituyó, en esos términos, uno de los cargos constitucionales propuestos por el demandante en sede de tutela. Además, las particularidades del acta de conciliación, la ausencia de una identificación inequívoca del instrumento convencional aplicable, las diferencias en la forma de liquidación de ambas prestaciones y la distinta fuente de la compartibilidad impedían concluir sin más, que se trataba de una misma obligación ya satisfecha en su integridad. Esta precisión no altera nuestro acuerdo con la decisión de negar el amparo, pero sí explica por qué consideramos necesario aclarar el alcance de ese argumento dentro de la motivación de la sentencia.

21. L a pertinencia de examinar el alcance de la Sentencia SU-228 de 2021 . Por último, las cautelas expuestas sobre el carácter anticipado atribuido a la prestación reconocida en el acta de conciliación reforzaban, a nuestro juicio, la conveniencia de que la Sala Plena examinara directamente el alcance de la Sentencia SU-228 de 2021, en particular frente a la interpretación del artículo 54 de la convención colectiva suscrita entre el Banco Comercial Antioqueño y sus trabajadores. El caso ofrecía una oportunidad propicia para precisar ese precedente por tres razones estrechamente relacionadas. En primer lugar, por la evolución posterior de la jurisprudencia constitucional. En segundo lugar, porque algunos de los fundamentos de la sentencia SU-228 de 2021 exigían una nueva valoración a la luz de una comprensión más rigurosa del principio in dubio pro operario en materia convencional y, en tercer lugar, porque el examen de la sentencia de casación censurada permitía resolver el asunto desde una pregunta más acorde con la naturaleza excepcional de la tutela contra providencias de altas cortes, esto es, si la interpretación sostenida por la Sala de Casación Laboral resultaba manifiestamente irrazonable, arbitraria o incompatible con la Constitución.

22. El primer lugar , se justificaba el reexamen por la jurisprudencia constitucional posterior a la sentencia SU-228 de 2021. En particular, en la sentencia SU-212 de 2023, la Corte fue enfática en señalar que la interpretación de una convención colectiva debe realizarse a partir de su texto, de su contexto normativo y de las particularidades del acuerdo respectivo, sin trasladar de manera automática las conclusiones alcanzadas frente a instrumentos colectivos distintos. En esa misma providencia, la Sala Plena precisó que no siempre que una cláusula convencional consagre la edad y el tiempo

de servicio como requisitos de acceso al derecho pensional puede asumirse, por simple aplicación del principio in dubio pro operario , que la edad constituye una condición de exigibilidad y no de causación , pues esa conclusión exige atender a la redacción de la cláusula, a la estructura del convenio y al ámbito negocial en el que fue pactada [110] .

23. En segundo lugar , la citada precisión resultaba especialmente relevante en este asunto. La sentencia SU-228 de 2021 apoyó parte importante de su razonamiento en las sentencias SU-241 de 2015, SU-113 de 2018, SU-267 de 2019 y SU-445 de 2019. No obstante, esas providencias habían examinado convenciones colectivas distintas. La sentencia SU-241 de 2015 estudió la convención suscrita entre la Empresa Distrital de Telecomunicaciones de Barranquilla y Sintratel. La sentencia SU-113 de 2018 analizó la convención celebrada entre Mineralco y Sintramineralco. Las sentencias SU-267 de 2019 y SU-445 de 2019 se ocuparon de cláusulas convencionales pactadas entre el departamento de Antioquia y Sintradepartamento. Se trataba, por tanto, de empleadores, organizaciones, acuerdos convencionales, fórmulas prestacionales y contextos negociales diferentes a los que rodeaban el artículo 54 de la convención aplicable al Banco Comercial Antioqueño.

24. Desde luego, esas decisiones conservan plena relevancia en cuanto reiteran que las convenciones colectivas son fuentes de derecho y que el principio in dubio pro operario debe orientar la interpretación, cuando existe una duda seria sobre su alcance. Sin embargo, de esa doctrina no se deriva que la solución adoptada frente a una convención pueda proyectarse, sin un examen sopesado, sobre otra convención distinta.

Tampoco se sigue que toda cláusula que combine edad y tiempo de servicios como requisitos de acceso al derecho deba recibir la misma respuesta constitucional.

Al contrario, el principio protector exige verificar, en cada caso, si el texto, la estructura del acuerdo y el contexto negocial permiten identificar una duda objetiva, seria y verificable sobre el alcance del beneficio en disputa.

25. En esa dirección, estimamos que uno de los aspectos de la sentencia SU-228 de 2021 que merecía revisión era la forma en que empleó los precedentes constitucionales mencionados. Esa providencia identificó semejanzas entre la redacción de las cláusulas convencionales examinadas en las decisiones SU-241 de 2015, SU-113 de 2018, SU-267 de 2019 y SU-445 de 2019 y el artículo 54 allí discutido. También advirtió que en los precedentes citados se trataba, en varios casos, de empleadores públicos, mientras que el asunto sometido a estudio se refería a un empleador privado.

Sin embargo, concluyó que esas diferencias no eran sustanciales para efectos de aplicar la misma orientación interpretativa. A nuestro juicio, el presente caso permitía precisar que la semejanza parcial entre las cláusulas convencionales no basta, por sí sola, para trasladar una solución constitucional de un acuerdo colectivo a otro. La identidad relevante no puede definirse únicamente por la presencia de palabras o fórmulas parecidas, sino por la correspondencia entre el texto integral de la cláusula, la estructura interna y sistemática del convenio, el contexto negocial en que fue pactado el beneficio y el equilibrio prestacional que las partes decidieron establecer.

26. Nuestra observación, entonces, no se dirige contra la fuerza vinculante del precedente constitucional que reconoce el valor normativo a las convenciones colectivas. Se refiere, más bien, a la forma en que esa doctrina debe aplicarse cuando el asunto exige examinar una cláusula específica, con una redacción y un contexto propios.

27. En la sentencia SU-228 de 2021, la Corte acudió al principio protector a partir de la existencia de una lectura más cercana al trabajador. Sin embargo, el presente asunto permitía revisar si ese entendimiento debía ser precisado a la luz de la evolución posterior de la jurisprudencia constitucional y laboral, especialmente en cuanto a la exigencia de verificar, antes de aplicar el in dubio pro operario , si la duda interpretativa surgía de manera seria, objetiva y verificable del texto convencional examinado en su propio contexto. Ese aspecto era relevante porque, tratándose de una prestación de origen principalmente negocial, el principio protector no opera por fuera del acuerdo colectivo, ni con independencia de la voluntad que las partes plasmaron en él. Su función es orientar la interpretación de la cláusula cuando exista una

duda constitucionalmente relevante sobre su alcance, no sustituir el contenido normativo del acuerdo convencional, ni desplazar los requisitos que las partes definieron para acceder al beneficio.

28. En tercer lugar , aunque la Sala Plena negó el amparo a partir de la consideración, según la cual, la prestación convencional había sido reconocida de manera anticipada, estimamos que el caso también permitía una ruta argumentativa distinta. Sin controvertir la suficiencia de la razón acogida por la mayoría para resolver el asunto concreto, consideramos que la Corte habría podido examinar de manera directa si la sentencia de casación censurada incurrió en un defecto constitucional, al negar la prestación con fundamento en el alcance que le atribuyó al artículo 54 convencional. A nuestro juicio, esa aproximación habría permitido precisar que las razones expuestas por la Sala de Casación Laboral no se advertían arbitrarias, caprichosas o irrazonables y, por lo tanto, no habilitaban la intervención del juez constitucional, dada la excepcionalidad de la acción de tutela contra sentencias de las altas cortes.

29. En efecto, la Sala Plena habría podido concluir que la interpretación de la Sala de Casación Laboral sobre el artículo 54 superaba el estándar de razonabilidad constitucionalmente exigible en este escenario. Esa conclusión no implicaba adoptar como propia la hermenéutica sostenida por la jurisdicción ordinaria. Significaba, más bien, reconocer que dicha postura partía de una lectura plausible del texto convencional, en particular de la expresión “ todo empleado del Banco que llegue o haya llegado ” a la edad respectiva, después de 20 años de servicio. Tesis que también se apoya en la regla general, conforme con la cual las convenciones colectivas regulan las condiciones de los contratos de trabajo durante su vigencia, salvo que las partes extiendan de manera expresa determinados beneficios a quienes ya no tienen vínculo laboral [111] .

Desde esa perspectiva, la referencia a la expresión “ empleado ” podía ser entendida razonablemente como un elemento asociado a la existencia de una relación laboral vigente al momento de estructurarse el derecho, como lo hizo el fallo censurado. Ello, sin desconocer las limitaciones hoy vigentes, a partir de la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, que introdujo una reforma estructural al artículo 48 de la Constitución, como se expuso con anterioridad en esta aclaración.

30. Además, las razones de la Sala de Casación Laboral encontraban apoyo en una lectura sistemática de la convención. El mismo capítulo convencional distingue entre varias prestaciones pensionales y utiliza fórmulas diferentes según el supuesto regulado. Así, mientras el artículo 54 alude al empleado del banco que alcanza determinada edad después de 20 años de servicio, otras disposiciones sí se refieren de forma expresa a hipótesis posteriores a la terminación del vínculo, como ocurre con la regulación de la pensión de sobrevivientes para los beneficiarios de aquellos “ exempleados ” que fallecieron después de finalizado el contrato. Esa diferencia de lenguaje fue valorada por la sentencia de casación para concluir que, cuando las partes quisieron proyectar determinados efectos más allá de la relación laboral, lo hicieron de forma expresa y para supuestos determinados utilizando explícitamente la expresión “ exempleados ” [112] .

31. Una aproximación de esta naturaleza habría permitido ponderar de manera más precisa las razones expuestas por ambas Cortes. De una parte, los argumentos constitucionales sobre la fuerza normativa de las convenciones colectivas, la protección del trabajador y el papel del principio in dubio pro operario . Y, de la otra, las razones desarrolladas por el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral sobre el texto, la estructura y la interpretación sistemática de la cláusula convencional aplicable.

32. En ese marco, si la lectura acogida por la Sala de Casación Laboral se apoyaba en razones textuales y sistemáticas que no se advertían arbitrarias, caprichosas o contraevidentes, no resultaba manifiesto, para efectos del control excepcional propio de la tutela contra providencias de altas cortes, que existiera una duda seria, objetiva y verificable sobre el alcance de la cláusula convencional que habilitara, sin más, la aplicación del principio protector. En nuestro criterio, cuando el juez natural ofrece una interpretación razonable de una fuente laboral, apoyada en elementos textuales

y sistemáticos, la tutela contra providencias judiciales de altas cortes no puede convertirse en un mecanismo para sustituir esa hermenéutica por otra que el juez constitucional estime más persuasiva.

33. Conclusión . Las precisiones expuestas no modifican nuestro acuerdo con la decisión adoptada. Antes bien, permiten resaltar que, aun a partir de aproximaciones argumentativas distintas, la Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral coinciden en una misma conclusión, consistente en que, en asuntos como el presente, no procedía ordenar un nuevo reconocimiento pensional. También reafirman que la protección constitucional del trabajo, la fuerza normativa de las convenciones colectivas, la seguridad jurídica y la autonomía del juez natural deben interpretarse como mandatos llamados a integrarse dentro de una misma unidad de sentido. Esa es, a nuestro juicio, la senda que debe consolidarse en esta materia, una jurisprudencia constitucional y ordinaria armónica, estable, uniforme y dialogante, fiel al reparto de competencias, a la defensa de las garantías sociales, a la integridad y a la valoración sistemática del marco normativo que sustenta el ordenamiento constitucional colombiano.

34. En los anteriores términos dejamos expuestas las razones que justifican nuestra decisión de aclarar el voto a la sentencia SU-444 de 2025.

Fecha ut supra , LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ Magistrada MIGUEL POLO ROSERO Magistrado [1] Los hechos que a continuación se narran fueron complementados con apoyo en la información obrante en el expediente de tutela.

[2] Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 366 a 370. [3] Colpensiones, resolución No. GNR 388635 del 23 de diciembre de 2016.

[4] Expediente digital tutela, archivo 009 Rta. Colpensiones I.pdf , Pdf. 19 y 65 y 011 Rta. Colpensiones III. [5] Artículo 54 CCT 1985–1987: “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, 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 ($1000) hasta tres mil pesos ($3000) el 40% y por 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 corresponde legalmente.” Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 94.

[6] Expediente digital ordinario, archivo 01DemandaAnexos. Pdf. 2 y 3. [7] Expediente digital ordinario, archivo 01DemandaAnexos. Los antecedentes y fundamentos de la demanda ordinaria pueden consultarse en las páginas Pdf. 1 a 27.

[8] Artículo 71 CCT 1985–1987: “Pensiones de jubilación. Todo lo comprendido en el capítulo 10o. 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 tienen celebrado contrato de trabajo por escrito y vigente en esa fecha con el Banco Comercial Antioqueño. A quienes ingresan con vínculo laboral a partir del 1 de septiembre de 1985 no se les aplicará el régimen de pensiones ya mencionado y se someterán en materia de pensiones a las leyes y demás disposiciones oficiales vigentes al momento de comenzar a disfrutar su derecho.”. Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf.

96. [9] Artículo 68 CCT 1985–1987: “El cónyuge, los hijos menores de 21 años o las venido dependiendo económicamente de un exempleado del Banco, siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia, cuando el exempleado hubiere prestado sus servicios a la Institución más de 20 años continuos o discontinuos, cuyo fallecimiento ocurriere después de haber terminado la vigencia de su contrato con el Banco, cualquiera que fuere su edad a tiempo de morir y siempre que no se le hubiere hecho efectiva ninguna de las pensiones aquí establecidas, tendrán derecho a 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 y de la presente reglamentación.”. Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas .

Pdf. 95. [10] Artículo 63 CCT 1985–1987: “Fallecido un trabajador jubilado, su cónyuge, sus hijos menores de 21 años o las personas que hubieran venido dependiendo económicamente del jubilado y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia, tendrán derecho a recibir la respectiva pensión durante tres (3) años contados desde la fecha de fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho de acuerdo con las normas de este capítulo y lo esté disfrutando en el momento de su muerte”.

Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 95. [11] Artículo 58 CCT 1985–1987: “La pensión aquí fijada excluye y remplaza la que sea señalada por las disposiciones legales que rijan al momento de hacerse efectivo el derecho, pero el trabajador podrá optar por el pago de cualquiera de ellas a su elección. Si optare por la se fija en la presente codificación, se entiende que el pago de ella incluye la fijada por la ley y por consiguiente el Banco al concederla cumple con las disposiciones legales al respecto”. Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 96.

[12] Expediente digital ordinario, archivo 09NuevaContestacionDemandaBancoItau.pdf. Los antecedentes y fundamentos de la contestación pueden consultarse en las páginas Pdf. 1 a 26.

[13] El texto del artículo 54 de la CCT 1991-1993 es el mismo consignado en el artículo 54 de la CCT 1985-1987. [14] Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas .

Pdf. 366 a 370. [15] Artículo 116 CCT 1991–1993: “Vigencia de normas anteriores. Los puntos de convenciones colectivas, laudos arbitrales, normas prestacionales que no hayan sido superados en todo o en parte en esta convención, quedarán rigiendo y serán de forzosa aceptación por el Banco”.

Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 215. [16] Artículo 117 CCT 1991–1993: “Vigencia y denuncia. La presente convención colectiva, empezará a regir a partir del 1º de septiembre de 1991 y tendrá vigencia hasta el 31 de agosto de 1993 y podrá ser denunciada en la forma y términos legales dentro de los sesenta (60) días anteriores a su expiración (…)”.

Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 215. [17] Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 397. [18] Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas .

Pdf. 499 a 503. [19] El apoderado judicial de Itaú presentó respuesta extemporánea y, por tanto, la misma no será tenida en cuenta en la reseña de los antecedentes.

[20] Expediente tutela, archivo 0012Soporte_Novedades. Pdf. 2. [21] En particular, la sentencia señaló que “En ese sentido, esta Sala encuentra que la decisión demandada se emitió con fundamento en la valoración de las distintas pruebas, en la normatividad y en la jurisprudencia que rigen la materia, por lo que resulta claro que la parte accionante busca cuestionar el raciocinio jurídico de las razones que llevaron a la jurisdicción laboral a adoptar la decisión que fue contraria a sus intereses y con ello constituir una instancia adicional”. Expediente digital, 7_0020Sentencia tutela PRIMERA INSTANCIA. p.17.

[22] Al respecto, el banco señaló que “el señor(a) GALVIS ZULUAGA JOSE, le fue reconocida una pensión voluntaria de jubilación de origen convencional y con expectativa de compartibilidad a partir 03/12/2001 a través de acta de conciliación celebrada en el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá el 12/14/2001, pensión que en la actualidad se sigue reconociendo de forma compartida con Colpensiones tal como fue pactado en la mencionada acta de conciliación. Al momento de su retiro (02/12/2001), el señor GALVIS ZULUAGA JOSE, devengó como último sueldo la suma de $900.047 y el promedio de los sueldos del último año fue de $830.940 el 03/12/2001 comenzó a recibir su mesada pensional con expectativa de compartibilidad con el extinto Instituto Seguro Social, en cuantía de $808,460; es decir, se pensionó con el 97.29%, con respecto al promedio de los sueldos básicos devengados en el último año, en los términos del art. 54 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993. Para la liquidación de dicha pensión de jubilación se tuvieron en cuenta todos los factores salariales que se reflejan en la liquidación de la pensión y su condición de beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo. A partir 01/08/2013 su mesada de jubilación quedó compartida en valor de $92.257, con el Instituto de Seguros Sociales hoy Colpensiones y a la fecha el valor de su pensión compartida está en $171.263”.

[23] El apoderado judicial de Itaú presentó respuesta extemporánea y, por tanto, la misma no será tenida en cuenta en la reseña de los antecedentes.

[24] En el mismo sentido se puede consultar la Sentencia SU-228 de 2021. [25] Una precisión metodológica similar se llevó a cabo en la Sentencia SU-221 de 2024. A propósito de un asunto en el que se discutía la vulneración del principio de in dubio pro operario en la interpretación de una norma convencional, la Corte señaló que “En este punto, la Sala Plena precisa que aunque en el escrito de tutela el demandante solicitó la aplicación de los principios de favorabilidad y “de la condición más beneficiosa”, según la aproximación conceptual que se hizo líneas atrás, este asunto no se suscita a propósito de la duda sobre la aplicación de dos o más normas vigentes de trabajo (favorabilidad), ni tampoco se está en presencia de una sucesión normativa que implique la verificación de una norma derogada y una vigente (condición más beneficiosa); sino que la discusión constitucional gravita sobre las distintas interpretaciones que surgen de una misma norma convencional, situación en la cual debe prevalecer aquella que beneficie al trabajador en virtud del principio in dubio pro operario. || En consecuencia, en el presente caso el defecto sustantivo que reclama el actor en torno a la interpretación del literal b) del artículo 9 de la convención colectiva de 1976 de la Universidad del Atlántico se llevará a cabo en orden al principio in dubio pro operario”.

[26] Sobre la competencia de la Corte Constitucional para delimitar la materia objeto de decisión puede consultarse la Sentencia SU-345 de 2024, entre otras. En particular, esta última señaló que “ El artículo 86 de la Constitución Política contempla la posibilidad de que toda persona pueda acudir, por medio de la acción de tutela, ante los jueces de la República para la protección de sus derechos fundamentales. La posibilidad de acceder a la justicia constitucional por medio de acciones judiciales conlleva entender que no se está ante escenarios exclusivos de justicia rogada, sino, por el contrario, se trata del uso de una acción constitucional en la que el juez tiene amplias facultades para identificar, a partir de la narración de los hechos realizada en la demanda, las autoridades que deben comparecer ante el proceso y otros derechos fundamentales que pueden verse afectados con base en los hechos descritos por el accionante. Por ello, la acción de tutela está regida por los principios de informalidad, prevalencia del derecho sustancial u oficiosidad. || Respecto al principio de oficiosidad, esta corporación ha señalado que está estrechamente relacionado con el principio de informalidad, y ello sustenta el papel activo que debe asumir el juez constitucional en la conducción del proceso, en lo relacionado con la interpretación de la solicitud de amparo y, en general, con la búsqueda de elementos que le permitan comprender a cabalidad y de manera integral la situación que debe resolver para proveer una solución efectiva y adecuada, de tal manera que se protejan de manera inmediata los derechos fundamentales, si hay lugar a ello. Ese papel activo del juez también sustenta la posibilidad de proferir fallos extra y ultra petita, de manera que puede amparar los

derechos cuya afectación resulte demostrada en cada caso, aun cuando no hubieran sido invocados expresamente por el accionante, o también resulta aplicable el principio iura novit curia en el trámite de tutela, es decir, la aplicación del derecho con prescindencia del invocado por las partes en las acciones de tutela. || En este sentido, a partir de los principios que rigen la acción de tutela y las facultades y potestades que tiene el juez constitucional, no autoriza al fallador a ignorar los problemas de relevancia constitucional planteados por los accionantes, sino que, por el contrario, le asigna la responsabilidad de proteger los derechos de la manera más amplia posible, permitiéndole superar obstáculos meramente formales o argumentativos".

[27] En este acápite se seguirá de cerca la jurisprudencia contenida en la Sentencia SU-317 de 2021, así como su esquema de análisis. [28] Sentencias SU-072 de 2018 y SU-146 de 2020.

[29] Sentencia C-590 de 2005. [30] Expediente de tutela, archivo 0. Gmail - PODER PARA ACCIÓN DE TUTELA. [31] En ese sentido, la Sentencia SU-062 de 2023 señaló que "La jurisprudencia constitucional ha establecido que el requisito de inmediatez puede flexibilizarse tratándose de tutelas contra providencias judiciales que resuelven asuntos de carácter pensional, toda vez que se refiere a controversias atinentes al reconocimiento y pago de prestaciones de tracto sucesivo." Lo anterior, en armonía con las particularidades de cada caso concreto.

[32] Sentencia C-590 de 2005. [33] Sentencias SU-573 de 2017, SU-585 de 2017, SU-379 de 2019, SU-355 de 2020, SU-388 de 2021, SU-074 de 2022 y SU-114 de 2023.

[34] Sentencia SU-388 de 2023. [35] Sentencias SU-107 de 2024, C-258 de 2013 y T-770 de 2013. [36] Ibidem. [37] Sentencia T-770 de 2013. [38] Sentencias T-438 de 2010, T-266 de 2011, T-462 de 2017.

[39] Sobre la definición y alcances de las figuras de la compatibilidad y la compartibilidad pensional, pueden consultarse, entre otras, las sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 30 de enero de 2001 (Rad. 14207), que precisó su diferencia conceptual; del 31 de agosto de 2005 (Rad. 24423), que reconoció la compatibilidad de las pensiones extralegales causadas antes del Acuerdo 029 de 1985; del 10 de mayo de 2011 (Rad. 43274), que reafirmó la vocación compartida de las pensiones legales; del 13 de marzo de 2012 (Rad. 41806), que reiteró los criterios temporales y convencionales aplicables; y la sentencia SL554-2013 (Rad. 41953), que condicionó la subrogación a la efectiva realización de cotizaciones. En el mismo sentido se pueden consultar las sentencias SL554-2013, SL2968-2022 y SL3199-2023.

[40] Sentencias T-438 de 2010, T-266 de 2011, T-462 de 2017. [41] Ibidem. [42] Sentencia C-063 de 2008. [43] Sentencia C-063 de 2008. [44] Sentencia C-063 de 2008.

[45] Sentencia C-063 de 2008. [46] Sentencia C-288 de 2024. [47] Sentencia C-063 de 2008. [48] Sentencia C-063 de 2008. [49] Sentencia C-063 de 2008.

[50] Sentencias C-063 de 2008 y C-495 de 2015. [51] Sentencias C-063 de 2008 y C-495 de 2015. [52] Sentencia C-495 de 2015. [53] Sentencia C-063 de 2008.

[54] Al respecto, la Sentencia SU-1185 de 2001 indicó que "l a convención colectiva es, entonces, una norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores ". En el mismo sentido, la Sentencia SU-347 de 2022 precisó que "las pensiones públicas convencionales no pueden equipararse a las pensiones que se obtienen según las reglas del sistema general de pensiones, porque las primeras son producto de negociaciones colectivas de trabajo y tienen vigencias temporales." [55] En esa dirección, la Sentencia C -495 de 2015 señaló que " la convención colectiva es un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones de trabajadores y uno o varios empleadores para regular las

condiciones que regirán los contratos de trabajo, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas les reconocen a todos los trabajadores".

[56] En armonía con lo expuesto, la Sentencia SU-1185 de 2001 sostuvo que "la convención colectiva es un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones profesionales de trabajadores y uno o varios patronos para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, usualmente, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas le reconocen a todos los trabajadores. De ahí que la convención colectiva tenga un carácter esencialmente normativo, tal como la ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia." [57] La Sentencia T-832 A de 2013 aclaró que "la jurisprudencia constitucional ha reconocido la distinción formal y sustancial que se presenta entre los principios de favorabilidad e in dubio pro operario . Sin embargo, debido a la estrecha similitud de ambos conceptos y su confección en el artículo 53 superior, ha empleado una terminología única para explicar sus alcances. En esa línea, en sentencia T-1268 de 2005 la Corte estimó que `La favorabilidad opera no sólo cuando existe conflicto entre dos [disposiciones jurídicas] de distinta fuente formal, o entre dos [disposiciones jurídicas] de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola [disposición jurídica] que admite varias interpretaciones dentro de los parámetros de razonabilidad y partiendo de la jurisprudencia y doctrina pertinentes´".

[58] La Sentencia T-774 de 2015 reiteró que "e l principio de la condición más beneficiosa al trabajador o beneficiario de la seguridad social se encuentra estrechamente vinculado al postulado de protección de las expectativas legítimas. En sentencia C-428 de 2009 el Tribunal Constitucional sintetizó su jurisprudencia sobre la protección brindada a las expectativas legítimas mediante los regímenes de transición. Señaló que estos (i) recaen sobre expectativas legítimas de los asociados y no sobre derechos adquiridos; (ii) su fundamento es el de salvaguardar las aspiraciones de quienes están cerca de acceder a un derecho específico de conformidad con el régimen anterior; (iii) su propósito es el de evitar que la subrogación, derogación o modificación del régimen anterior, impacte excesivamente las aspiraciones válidas de los asociados, especialmente si existe la posibilidad de minimizar esa incidencia y de armonizar las expectativas ciudadanas y los cambios legislativos a través de un régimen de transición y (iv) es constitucionalmente admisible que el legislador utilice esta figura para evitar que una decisión relacionada con expectativas pensionales legítimas bajo la vigencia de una ley, se vea desvirtuada completamente por una ley posterior, en desmedro de quienes aspiraban a que sus derechos pudieran llegar a consolidarse bajo el régimen previo ".

[59] La Sentencia T-832A de 2013, siguiendo la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, distinguió el alcance y contenido de los tres principios interpretativos del derecho del trabajo: favorabilidad, in dubio pro operario y condición más beneficiosa. Esta diferenciación ha sido reiterada y acogida posteriormente por la Corte Constitucional en decisiones como las Sentencias T-774 de 2015, SU-442 de 2016, SU-113 de 2018, SU-267 de 2019, SU-212 de 2023 y SU-221 de 2024, entre otras.

[60] Al respecto, la Sentencia SU-221 de 2024 señaló que "este tribunal ha sostenido que la duda que da lugar a la aplicación de los principios de favorabilidad e in dubio pro operario , debe estar revestida de seriedad y objetividad, pues no sería dable que ante una posición jurídicamente débil deba ceder la más sólida bajo el argumento que la primera es la más favorable al trabajador. En tal sentido, se han identificado tres criterios que permiten identificar una interpretación razonable y objetiva: "(i) una fundamentación jurídica que no incurra en errores o contradiga las reglas básicas del sistema, (ii) criterios judiciales o administrativos reiterados; y (iii) la corrección y suficiencia de la argumentación". Además de la razonabilidad descrita, las interpretaciones deben ser concurrentes al caso concreto, pues no sería admisible hablar de dos interpretaciones divergentes cuando se pueda establecer que las mismas no son aplicables a un mismo supuesto de hecho o que no consulten los límites fácticos de los casos por resolver".

[61] Sentencias SU-241 de 2015, SU-113 de 2018, SU-267 de 2019, SU-445 de 2019, SU-027 de 2021, SU-165 de 2022 y SU-221 de 2024. [62] Sentencia SU-212 de 2023.

[63] En todas estas sentencias la Corte Constitucional concluyó que las autoridades judiciales incumplieron los principios de favorabilidad e in dubio pro operario , al escoger la interpretación más restrictiva para los derechos del trabajador.

[64] En la Sentencia SU-165 de 2022 se estudiaron dos casos acumulados. Sin embargo, solo en uno de ellos se analizó el alcance de una cláusula pensional de naturaleza convencional (T-8.335.567).

[65] Sentencias SU-241 de 2015, SU-113 de 2018, SU-267 de 2019, SU-445 de 2019, SU-027 de 2021, SU-165 de 2022 y SU-221 de 2024. [66] SU-212 de 2023.

[67] Cabe precisar que en la Sentencia SU-555 de 2014 se acumularon siete expedientes. En uno de ellos se examinó una pensión distinta (cláusula 20), prevista también en la Convención Colectiva del Banco de la República, mientras que los seis restantes versaron sobre cláusulas pensionales contenidas en convenciones colectivas suscritas con otras entidades.

[68] Igualmente, en la Sentencia SU-227 de 2021, la Corte Constitucional profundizó en el papel de las Salas de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia frente al deber de acatar el precedente jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral permanente, conforme a lo previsto en la Ley 1781 de 2016. La Corte precisó que dichas salas no tienen competencia para modificar o crear nueva jurisprudencia, pues su función se limita a apoyar la descongestión judicial y a resolver con celeridad los casos bajo los criterios fijados por la Sala permanente. Si los magistrados de una sala de descongestión consideran necesario apartarse del precedente o adoptar un cambio jurisprudencial, deben devolver el expediente a la Sala de Casación Laboral para que esta adopte la decisión correspondiente.

Esta regla —fundamentada en los principios de seguridad jurídica, coherencia y igualdad de trato— implica que las decisiones proferidas por las Salas de Descongestión que desconozcan el precedente carecen de fuerza vinculante y no pueden prevalecer sobre las sentencias de la Sala Laboral permanente. En el mismo sentido se han pronunciado las sentencias SU-113 de 2018, SU-347 de 2022 y SU-212 de 2023.

[69] La Sentencia SU-347 de 2022 acumuló un segundo expediente, aunque este correspondía a una convención colectiva diferente, suscrita con otra entidad distinta al Banco de la República.

[70] Sentencia SU-347 de 2022. [71] En la Sentencia SL1661-2025 la Sala Permanente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al estudiar un recurso de casación interpuesto contra una sentencia de segunda instancia que había negado la pensión convencional del artículo 54 de la CCT del Banco Santander, reiteró que “resulta inane la comparación de las cláusulas convencionales objeto de este proceso con aquellas otras contenidas en los acuerdos celebrados entre otras entidades y sindicatos, puesto que la interpretación que de ellas se ha hecho por parte de la Corte para establecer si los requisitos, en cada caso, lo son de estructuración del derecho o de exigibilidad para el disfrute, tienen un carácter individual, particular, contractual, que obedece a las características propias de cada conflicto e instrumento colectivo y, por ello, de allí no es posible derivar una especie de regla general de interpretación, como parece ser el querer o entendimiento de la censura y que ya la Corte ha delineado, insistentemente, tal cual se dejó dicho en los precedentes citados”. En un sentido semejante, refiriéndose al alcance del principio in dubio pro operario , la Sentencia SU-212 de 2023 indicó que la aplicación de dicho postulado “depende de las particularidades textuales y contextuales de cada cláusula convencional y de cada convención colectiva, pues la “duda” solo puede ser un resultado del ejercicio de lectura e interpretación específico de la respectiva fuente jurídica”.

[72] Artículo 54 CCT 1985–1987: “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, 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 ($1000) hasta tres mil pesos ($3000) el 40% y por 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 corresponde legalmente." Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 94.

[73] En la Sentencia Rad. 22394 del 19 de agosto de 2004 se examinó el caso de una trabajadora que prestó servicios al Banco Comercial Antioqueño entre el 7 de julio de 1970 y el 20 de febrero de 1991. La Sala de Casación Laboral centró su análisis en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo identificada como la de 1991. El banco demandado fue el Banco Santander Colombia S.A.

[74] En la Sentencia Rad. 23811 del 14 de febrero de 2005 se resolvió la controversia promovida por una trabajadora que laboró en el Banco Comercial Antioqueño en dos períodos: del 9 de mayo de 1974 al 24 de agosto de 1979 y del 2 de julio de 1981 al 25 de agosto de 2000. La Corte fundamentó su decisión en la interpretación del artículo 54 de la Compilación Convencional suscrita el 10 de septiembre de 1991. El banco demandado fue el Banco Santander Colombia S.A.

[75] En la Sentencia Rad. 28886 del 28 de febrero de 2008 se abordó la demanda de un trabajador que prestó servicios al Banco Comercial Antioqueño desde el 5 de abril de 1971 hasta el 15 de noviembre de 1993. La Sala basó su decisión en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo del 6 de septiembre de 1991, vigente hasta el 31 de agosto de 1993. El banco demandado fue el Banco Santander Colombia S.A.

[76] En la Sentencia Rad. 42739 del 14 de febrero de 2012 se resolvió el caso de una trabajadora que prestó servicios a la entidad demandada desde el 4 de octubre de 1971 hasta el 15 de junio de 1993. La decisión se adoptó a partir de la interpretación del artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo de 1991–1993. El banco demandado fue el Banco Santander Colombia S.A.

[77] La Sentencia Rad. 46025 del 13 de febrero de 2013 analizó el litigio de un trabajador que prestó servicios al Banco Comercial Antioqueño desde el 28 de enero de 1963 hasta el 1 de agosto de 1991. La Sala centró su examen en la interpretación del artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en 1989. El banco demandado fue el Banco Santander Colombia S.A.

[78] En este sentido, ver las sentencias CSJ SL2733-2015, CSJ SL609-2017, CSJ SL2478-2017, CSJ SL6107-2017, CSJ SL839-2018 y CSJ SL526-2018, entre otras.

[79] Sentencia SL1801-2018. [80] En la Sentencia SL15807-2017 del 27 de septiembre de 2017 se revisó la demanda de un trabajador que laboró en el antiguo Banco Comercial Antioqueño desde el 22 de mayo de 1974 hasta el 29 de julio de 1998. La Corte basó su decisión en el análisis del artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 6 de noviembre de 1991. El banco demandado fue el Banco Santander Colombia S.A.

[81] La Sentencia SL15807-2017 contó con un salvamento de voto suscrito por la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, quien manifestó su desacuerdo con la decisión mayoritaria en cuanto negó la pensión de jubilación convencional al demandante por haber cumplido la edad después de su retiro. En su criterio, el derecho sí debía ser reconocido, puesto que la interpretación correcta de la cláusula convencional debía partir de una lectura integral y armónica de sus disposiciones, y no de una visión "formalista" centrada en la literalidad del término "empleado". Señaló que la expresión "Todo empleado del Banco que llegue o haya llegado" incluía tanto a quienes alcanzaban la edad en

servicio como a quienes lo harían con posterioridad, máxime cuando la convención contenía otras disposiciones —como el artículo 57— que sugerían que el cumplimiento de la edad podía producirse en cualquier momento, similar a lo previsto para la pensión legal. A su juicio, la decisión de la mayoría invirtió la regla general en materia pensional, en la que el tiempo de servicios causa el derecho y la edad funciona como un requisito de exigibilidad, susceptible de cumplirse incluso después de terminado el contrato. Además, subrayó que las convenciones colectivas, en tanto fuente formal de derecho, debían interpretarse conforme a los principios de favorabilidad e in dubio pro operario , así como al principio pro homine , lo que imponía optar por la interpretación más amplia y beneficiosa para el trabajador.

[82] En la Sentencia SL953-2019 del 4 de marzo de 2019 se estudió el caso de un trabajador que prestó servicios al Banco Antioqueño S.A. desde el 1 de diciembre de 1970 hasta el 7 de marzo de 1991. El litigio se resolvió con base en la interpretación del artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 28 de agosto de 1989, vigente para el período 1989–1991. El banco demandado fue el Banco Santander Colombia S.A.

[83] Sentencias SL13746-2017, SL3350-2019, SL4731-2019, SL1149-2024, SL1171-2024, SL3123-2024, SL255-2024, SL3415-2024, SL915-2025, SL297-2025, SL485-2025, SL1150-2025, SL1116-2025, SL1242-2025, SL1367-2025, SL1435-2025 y SL1553-2025.

[84] Sentencias SL3199-2023, SL936-2024, SL387-2025, SL443-2025 y SL1160-2025. [85] SL936-2024, SL3199-2023 y SL1528-2025. [86] SL936-2024. [87] La Sentencia SL787-2025 del 5 de marzo de 2025 analizó el caso de una trabajadora que prestó servicios al entonces Banco Comercial Antioqueño entre el 8 de junio de 1978 y el 30 de diciembre de 1999. La Corte concluyó que, en virtud del artículo 71 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991–1993, resultaba aplicable el régimen pensional contenido en el capítulo 10 de la CCT 1985–1987. El banco demandado fue el Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A.

[88] En la Sentencia SL1661-2025 del 28 de mayo de 2025 se examinó el caso de un trabajador que laboró en el Banco Santander Colombia S.A. desde el 27 de noviembre de 1972 hasta el 4 de noviembre de 1999. La Sala estableció que, conforme al artículo 71 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991–1993, le era aplicable el capítulo 10 de la CCT 1985–1987. El banco demandado fue Itaú Corpbanca Colombia S.A.

[89] En la Sentencia SL787-2025, el magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez discrepó de la decisión mayoritaria que negó la pensión de jubilación convencional a la demandante, argumentando que el derecho sí debía reconocerse aun cuando la edad se hubiera cumplido con posterioridad a la terminación del vínculo laboral. En su criterio, las convenciones colectivas constituyen verdaderas fuentes formales de derecho y, como tales, deben interpretarse conforme a los principios de la hermenéutica laboral, particularmente el de favorabilidad. Propuso que la lectura de la cláusula debía ser integral, armónica y funcional a la finalidad de la prestación, descartando una visión fragmentaria o literalista del término “empleado”. A partir de este enfoque, sostuvo que el requisito de edad no es un elemento de causación del derecho, sino únicamente de exigibilidad, pues la pensión se estructura con el cumplimiento del tiempo de servicios pactado (20 años), y la edad solo determina el momento a partir del cual el trabajador puede ejercer el derecho ya adquirido. Así mismo, enfatizó que el texto de la cláusula no contiene una estipulación inequívoca que exija el cumplimiento de la edad durante la vigencia del contrato, lo que impone acudir a la interpretación más favorable al trabajador. Finalmente, precisó que al momento de su retiro la demandante ya había completado más de 20 años de servicio, de manera que el derecho pensional se encontraba causado y únicamente quedaba pendiente el cumplimiento de la edad para hacerlo exigible. Cabe señalar que en la sentencia SL1661-2025 también se registró un salvamento de voto del magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez; no obstante, la versión publicada por la Relatoría de la Corte Suprema de Justicia no contiene el desarrollo argumentativo de dicho voto particular.

[90] De este modo, la Corte señaló que “la convención aplicable a la recurrente para la liquidación de la pensión contemplaba una fórmula con escalas, partiendo del 80% del promedio del «sueldo básico»

, que de acuerdo con los otros porcentajes podía ascender hasta el 100% de dicha asignación, lo que ratifica que la prestación acordada en la conciliación fue distinta, pues en ella no aparece que se haya aplicado alguna fórmula para su cálculo, pues se ciñó a anunciar sin dubitación alguna a que la pensión correspondería al «75% del promedio de los salarios devengados durante el último año de labores, que equivale a $681.660».

|| En consecuencia, en criterio de la Corte, le asiste razón a la recurrente en sus alegaciones, quedando demostrado que el Tribunal erró de manera ostensible al sostener que la pensión debatida coincidía con la estipulada en la conciliación celebrada el 20 de diciembre de 1999, cuando quiera que se trataba de prestaciones distintas. || Ahora, la Sala no pasa por alto que el Tribunal también consideró que la actora tenía una expectativa pensional convencional. Sin embargo, ello en nada comprometió el derecho pensional pretendido, pues el ad quem lo que indicó fue que la mentada conciliación incluyó en su contenido la pensión convencional “de manera anticipada”, precisamente, porque no la advirtió causada al momento de la suscripción. || Bajo esa lógica, se advierte que una vez constatado lo contrario, esto es, que la pensión convencional es distinta y que, en principio, para el momento de la conciliación ya estaba causada por acreditarse más de 20 años de servicios, no podía, entonces, el Tribunal entender que la pensión extralegal que se ahora se reclama era la pensión reconocida, por tratarse aquella de un derecho cierto e indiscutible y, por lo mismo, no conciliable de acuerdo a expresa prohibición constitucional (art. 53 CP). || En otros términos, si bien la validez y eficacia de la conciliación celebrada por las partes fue indiscutida, en todo caso, la misma no incluyó la pensión extralegal, sino beneficios susceptibles de dicho acto jurídico. Lo dicho es suficiente para concluir que el Tribunal cometió las equivocaciones señaladas, particularmente, en la primera imputación, al considerar que la pensión reconocida en el acta de conciliación correspondía a la pensión convencional, de manera que el cargo es fundado; empero, en sede de instancia se arribaría a la misma decisión adoptada por ese juzgador, aunque por razones diferentes”. Sentencia SL787-2025.

[91] De este modo, la Sala Permanente indicó que “el sentenciador debía verificar si se reunían los requisitos previstos en ese cuerpo normativo, pues de ninguna manera se podía concluir que lo acordado en la conciliación coincidía con los beneficios convencionales, dado que, si se encontraban acreditadas las condiciones para gozarlos, su reconocimiento en los términos en que se otorgaba configuraría una vulneración a los derechos adquiridos, por tratarse de un derecho que ya se encontraría causado. (…) Por tanto, la convención aplicable al recurrente para la liquidación de la pensión contemplaba una fórmula con escalas, partiendo del 80% del promedio del «sueldo básico»

, que de acuerdo con los otros porcentajes podía ascender hasta el 100% de dicha asignación, lo que ratifica que la prestación acordada en la conciliación fue distinta, pues en ella no aparece que se haya aplicado alguna fórmula para su cálculo, pues se ciñó a anunciar sin dubitación alguna a que la pensión correspondería al «75% del promedio de los salarios devengados durante el último año de labores, que equivale a $725.604,oo».

|| En consecuencia, en criterio de la Corte, le asiste razón al recurrente en sus alegaciones, quedando demostrado que el Tribunal erró de manera ostensible al sostener que la pensión debatida coincidía con la estipulada en la conciliación celebrada el 11 de noviembre de 1999, cuando quiera que se trataba de prestaciones distintas. || Ahora, la Sala no pasa por alto que el Tribunal también consideró que la actora tenía una expectativa pensional convencional. Sin embargo, ello en nada comprometió el derecho pensional pretendido, pues el ad quem lo que indicó fue que la mentada conciliación incluyó en su contenido la pensión convencional «de manera anticipada»

, precisamente, porque no la advirtió causada al momento de la suscripción. || Bajo esa lógica, una vez constatado lo contrario, esto es, que la pensión convencional es distinta y que, en principio, para el momento de la conciliación ya estaba causada por acreditarse más de 20 años de servicios, no podía, entonces, el Tribunal entender que la pensión

extralegal que ahora se reclama era la pensión reconocida, por tratarse aquella de un derecho cierto e indiscutible y, por lo mismo, no conciliable de acuerdo con expresa prohibición constitucional (art. 53 CP). || En otros términos, la conciliación celebrada por las partes no incluyó la pensión extralegal, sino aquellos beneficios susceptibles de dicho acto jurídico. || Lo dicho es suficiente para concluir que el Tribunal cometió las equivocaciones señaladas, particularmente, en la primera imputación, al considerar que la pensión reconocida en el acta de conciliación correspondía a la pensión convencional, de manera que el cargo es fundado;

empero, en sede de instancia se arribaría a la misma decisión adoptada por ese juzgador, aunque por razones diferentes". Sentencia SL1661-2025.

[92] En ese sentido se pueden consultar las sentencias SL101-2025 y SL915-2025 de la Sala 1º de Descongestión; SL3123-2024 de la Sala 2º de Descongestión; SL2888-2024, SL891-2025, SL892-2025, SL995-2025 y SL1076-2025 de la Sala 3º de Descongestión; y SL3448-2024, SL602-2025 y SL1116-2025 de la Sala 4º de Descongestión. En general, estas sentencias sostuvieron que la pensión transitoria de jubilación pactada en las actas de conciliación es distinta de la pensión convencional del artículo 54 de la CCT por varias razones concurrentes, a saber: (i) la diferencia evidente en la fórmula de cálculo y liquidación, pues mientras la convención colectiva establecía una metodología escalonada sobre el sueldo básico, con porcentajes progresivos que partían del 80% y podían alcanzar el 100%, en las actas se fijó una tasa plana equivalente al 75% del promedio salarial del último año, sin aplicar la escala convencional; (ii) el carácter innegociable de los derechos ciertos e indiscutibles, dado que si al momento de la conciliación ya se habían cumplido los requisitos convencionales, el derecho habría ingresado al patrimonio del trabajador y no podía ser objeto de transacción conforme al artículo 53 de la Constitución, de modo que la conciliación solo podía versar sobre beneficios distintos; (iii) la naturaleza anticipada y transitoria de la prestación reconocida en las actas, que en varios casos fue otorgada sin el cumplimiento del requisito de la edad y, por tanto, respondió a un acto de mera liberalidad del empleador y no al reconocimiento pleno de la prestación extralegal; y (iv) la ausencia de una remisión expresa a la norma convencional específica en las actas, así como el uso genérico de la expresión "pensión convencional", que fue entendida como alusión a un acuerdo de voluntades y no como referencia inequívoca a la prestación regulada en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo.

[93] En esa dirección, la Sala Cuarta de Descongestión enfatizó que "que la prestación otorgada al accionante, como lo estableció el sentenciador de segundo grado, fue la prevista en la convención colectiva de trabajo, allí se dijo en forma expresa su fuente; aunado a que, como para esa data ya tenía reunidos los 20 años de servicios establecidos en la norma extralegal, no queda duda de que el querer de las partes fue anticipar la pensión de jubilación, sin que pueda entenderse lo contrario, como lo pretende el recurrente, pues ello conduciría a reconocer dos pensiones de origen convencional con fundamento en el mismo tiempo. || Igualmente, de los términos en que se reconoció la prestación, se descarta su carácter compatible con la legal, pues precisamente allí se pactó, que a partir del reconocimiento de esta última, la demandada solo asumiría el pago de mayor valor, en caso de generarse." [94] Al respecto se pueden consultas las sentencias SL1160-2025 y SL1435-2025 de las salas tercera y cuarta de descongestión, respectivamente.

[95] Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 367. [96] Sentencia SU-228 de 2021. [97] Artículo 54 CCT 1985–1987: "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, 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 ($1000) hasta tres mil pesos ($3000) el 40% y por 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 corresponde legalmente." Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 94.

[98] Artículo 54 CCT 1985–1987: "Después de 20 años de servicios, la proporción de jubilación aumentará en un 2% en cada una de las escalas establecidas en el artículo anterior por cada año de servicio en exceso de los primeros veinte (20). En ningún caso la pensión de jubilación excederá del valor del sueldo mensual." Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 94.

[99] "No obstante tener solo 51.13 años de edad y 27.36 años de servicio al Banco, a partir del 3 de Diciembre de 2001, EL TRABAJADOR empezará a recibir una pensión convencional transitoria de jubilación, liquidada sobre el 75% del promedio de los salarios devengados durante el último año de labores y se le pagará hasta que cumpla 60 años de edad, fecha en la cual EL TRABAJADOR reclamará ante el Instituto de Seguros Sociales o la Entidad de Seguridad Social a la que se encuentre cotizando, la pensión de vejez, para lo cual el señor José Galvis Zuluaga se compromete a reclamar cuando cumpla la edad ante la respectiva entidad; a partir de ese momento EL BANCO le continuará pagando la diferencia que existiere, entre la pensión de jubilación que este venía recibiendo y la que le otorgue el Instituto de Seguros Sociales o el Fondo Privado de Pensiones correspondiente como pensión de vejez." (Énfasis añadido) Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 367.

[100] En certificación del 14 de enero de 2020, el Banco Itaú precisó que el señor José Galvis Zualuga "laboró en esta compañía (antes Banco Comercial Antioqueño), desde el 20 de agosto de 1972 hasta el 2 de diciembre de 2001 y es jubilado(a) de esta institución desde el 3 de diciembre de 2001" (Énfasis añadido).

Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 364. [101] Artículo 58 CCT 1985–1987: "La pensión aquí fijada excluye y remplaza la que sea señalada por las disposiciones legales que rijan al momento de hacerse efectivo el derecho, pero el trabajador podrá optar por el pago de cualquiera de ellas a su elección. Si optare por la se fija en la presente codificación, se entiende que el pago de ella incluye la fijada por la ley y por consiguiente el Banco al concederla cumple con las disposiciones legales al respecto". Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas . Pdf. 96.

[102] En armonía con lo expuesto, la sentencia SU-1185 de 2001 sostuvo que: " la convención colectiva es un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones profesionales de trabajadores y uno o varios [empleadores] para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, usualmente, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas le reconocen a todos los trabajadores ". En la misma dirección, indicó que: " l a convención colectiva es, entonces, una norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores ". A su vez, la sentencia C -495 de 2015 señaló que: " la convención colectiva es un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones de trabajadores y uno o varios empleadores para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas les reconocen a todos los trabajadores ".

Por último, la sentencia SU-347 de 2022 precisó que: "l as pensiones públicas convencionales no pueden equipararse a las pensiones que se obtienen según las reglas del sistema general de pensiones, porque las primeras son producto de negociaciones colectivas de trabajo y tienen vigencias temporales ." [103] Al respecto, cabe precisar que el artículo 1 del Acto Legislativo 01 de 2005, que modificó y adicionó el artículo 48 de la Constitución Política, dispuso que " Los

requisitos y beneficios pensionales para todas las personas, incluidos los de pensión de vejez por actividades de alto riesgo, serán los establecidos en las leyes del Sistema General de Pensiones.

No podrá dictarse disposición o invocarse acuerdo alguno para apartarse de lo allí establecido ". Énfasis por fuera del texto original. [104] " Parágrafo transitorio 3.

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

[105] F.J. 1, 15 y 17 a 19. Sentencia SU-444 de 2025. [106] Al respecto se pueden consultar las notas al pie 5, 8 y 11 de la sentencia SU-444 de 2025.

[107] El artículo 55 de la CCT 1985–1987 señala: " Después de 20 años de servicio, la proporción de jubilación se aumentará en un 2% en cada una de las escalas establecidas en el artículo anterior por cada año de servicio en exceso de los primeros veinte (20). En ningún caso la pensión de jubilación excederá del valor del sueldo mensual ".

Expediente digital ordinario, archivo 04Pruebas. Pdf. 94 . [108] Al respecto se pueden consultar las sentencias SL787-2025 y SL1661-2025. En el mismo sentido, los fundamentos 193 a 199 de la sentencia SU-444 de 2025.

[109] Ibidem . [110] De este modo, la sentencia SU-212 de 2023 sostuvo que: "[el in dubio pro operario ] es un principio que depende de las particularidades textuales y contextuales de cada cláusula convencional y de cada convención colectiva, pues la 'duda' solo puede ser un resultado del ejercicio de lectura e interpretación específico de la respectiva fuente jurídica. No es entonces posible sostener, como lo hizo la Sala de Descongestión No. 2 en la sentencia SL 4650 del 26 de noviembre de 2020, que siempre que una convención colectiva prevea requisitos de tiempo de servicios y edad, ha de entenderse por favorabilidad que esta última es una mera condición de exigibilidad y, en consecuencia, puede cumplirse después del 31 de julio de 2010. En realidad, es factible que existan convenciones colectivas que permitan esa interpretación, de acuerdo con la cual basta con cumplir el tiempo de servicios para adquirir la pensión, y que la edad no sea un presupuesto de adquisición sino de disfrute de esta. En un supuesto así, si esa es la interpretación más favorable, por favorabilidad (sic) debería admitirse que las personas se pensionen sobre la base de ese entendimiento. Pero esa es una cuestión que debe decidirse caso a caso, en atención a las características específicas de cada convención ".

[111] " Artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo . Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

" [112] En ese sentido, la sentencia SL1171-2024 señaló: " además de que la pensión de jubilación y la pensión de sobrevivientes cubren dos riesgos distintos, como es, la vejez y la muerte, en la concreción del último, 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 ".

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/SU444-25.htm

Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.