



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL2509-2017

Radicación n.º 45036

Acta 05

Bogotá, D. C., quince (15) de febrero de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de casación que formula **CARLOS ARTURO GÓMEZ SARMIENTO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., el 27 de noviembre de 2009, en el proceso que adelanta contra el **BANCO CAFETERO EN LIQUIDACIÓN.**

I. ANTECEDENTES

El citado accionante instauró demanda ordinaria laboral con la finalidad de que mediante sentencia judicial se declare que fue despedido sin justa causa y, en consecuencia, se condene a la entidad demandada al pago de la indemnización convencional por despido injusto, la indemnización moratoria de que trata el artículo 1 del Decreto 797 de 1949 o, en su defecto, la indexación, y las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones refirió que mediante contrato de trabajo a término indefinido, prestó sus servicios al Banco Cafetero desde el 18 de mayo de 1970 hasta el 27 de noviembre de 2005; que el último cargo que desempeñó fue el de Coordinador de Personal, y que era beneficiario de la convención colectiva de trabajo por extensión.

Adujo que cumplió los requisitos para acceder a la pensión de jubilación de la Ley 33 de 1985, pues el 18 de mayo de 1990 completó 20 años de servicios y el 18 de mayo de 2004 cumplió la edad de 55 años; que mediante comunicación de 18 de agosto de 2005, el Gerente Liquidador del Banco Cafetero le notificó que por reunir los requisitos de la Ley 33 de 1985, podía solicitar el reconocimiento de la pensión de jubilación dentro de los 30 días siguientes al recibo de la mencionada carta, so pena de proceder oficiosamente al reconocimiento de la misma

conforme al artículo 9 de la Ley 797 de 2003; que mediante misiva de 6 de septiembre de 2005, dirigida al Gerente Liquidador del Banco, le *«expresó su deseo de no solicitar el reconocimiento, pues no podía obligarlo a tal petición antes de la edad de retiro forzoso y que no era destinatario de las disposiciones del art. 9 de la Ley 797 de 2003»*.

Aseguró que mediante Resolución n.º 061 de 6 de octubre de 2005, la entidad accionada procedió de forma unilateral y sin su consentimiento, a reconocerle la pensión de jubilación a partir del 28 de noviembre de 2005, fecha en la cual quedó incluido en nómina; que mediante comunicado de 2 de noviembre de ese mismo año, el banco accionado terminó su contrato de trabajo e invocó como justa causa el reconocimiento de la pensión de jubilación. Agregó que agotó la reclamación administrativa.

Al contestar la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones. De sus hechos admitió los extremos temporales del contrato de trabajo, el cargo que desempeñaba el actor, que era beneficiario de la convención colectiva de trabajo por extensión, el reconocimiento de la pensión de jubilación y el posterior despido con fundamento en tal hecho; también, que presentó reclamación administrativa y obtuvo respuesta negativa.

En su defensa formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir y cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, pago y la *«genérica»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., a través de fallo de 31 de julio de 2009, absolvió a la parte accionada de las pretensiones de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Llegado el proceso a la segunda instancia por apelación del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., mediante la sentencia recurrida en casación, confirmó la de primer grado.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal delimitó el problema jurídico a establecer *«si la justa causa alegada por la demandada para terminar la relación laboral con la actora (sic) se encuentra o no ajustada a derecho, que para el caso de autos no es otra que el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificada por el artículo 9º de la Ley 797 de 2003 [...]»*.

Para resolver ese problema jurídico, comenzó por transcribir el párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, a fin de precisar que la mentada disposición facultaba al empleador *«para terminar el contrato de trabajo con justa causa y sin importar la naturaleza de la vinculación -legal o reglamentaria-, cuando el trabajador cumpla con los*

requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación».

Dejó en claro que en este asunto no era materia de controversia que el demandante tenía la categoría de trabajador oficial y, en esa medida, le aplicaba la Ley 33 de 1985 cuyos presupuestos normativos acreditó en su integridad, toda vez que se vinculó al banco accionado el 18 de mayo de 1970, de modo que a la fecha del despido -27 de noviembre de 2005- tenía 35 años, 6 meses y 9 días de servicio y, por otra parte, cumplió 55 años de edad el 30 de noviembre de 2004.

Por último, en cuanto a la justa causa de despido por reconocimiento de la pensión, argumentó:

Ahora, respecto de la aplicación del párrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, la Sala atiende los argumentos esgrimidos por la llamada a juicio, pues efectivamente el legislador regulando materia propia de la seguridad social, legitimó a los empleadores para terminar los contratos de trabajo cuando el empleado tenga cumplidos los requisitos para gozar de la prestación pensional correspondiente, según su régimen, y sin importar la naturaleza de la vinculación, ya que desde la vigencia de la normatividad de seguridad social de 1994, el tema se interpreta como propio de los riesgos de invalidez, vejez y muerte, y deben todos los empleados y empleadores someterse a esta regulación, e incluso, se hizo más rigurosa con la expedición del acto legislativo 1 de 2005.

Además de lo anterior, el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, en su parte correspondiente, fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-1037 de 2003, donde se preciso (sic) entre otras situaciones, lo siguiente [...].

Nótese que la sentencia de constitucionalidad al realizar el estudio de la norma, solo dejó condicionado el retiro del trabajador al reconocimiento efectivo de la pensión e inclusión en

nómina de pensionados, hechos que fueron debidamente realizados por la accionada como se aprecia a resolución No. 061 del 6 de octubre de 2005, por la cual se le reconoce al trabajador la pensión de jubilación (fl. 165-168), edicto emplazatorio por el cual se notifica el reconocimiento de la pensión de jubilación del señor CARLOS ARTURO GÓMEZ SARMIENTO, fijado en la calle 16 No. 6-66 piso 12, Edificio Avianca, el 18 de octubre de 2005, y desfijado el día 31 del mismo mes y año (fl. 169-170) y carta de terminación del contrato de trabajo (fl. 171-172), que notifica expresamente la causal.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la parte actora que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula seis cargos, por la causal primera de casación, que se estudiaran conjuntamente.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida, le atribuye al fallo fustigado la violación de los siguientes textos normativos:

Parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el 9 de la Ley 797 de enero 29 de 2003; Parágrafo Único del

artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; Artículo 7 Aparte A) del Decreto Legislativo 21351 (sic) de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; por lo cual dejó de aplicar, siendo del caso hacerlo los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de agosto 28 de 1945 reglamentario de la Ley 6 de 1945, y como consecuencia de todo ello y resultaron transgredidos el Acto Legislativo No. 1 del 22 de julio de 2005; la Ley 33 de 1985 artículo 1; los artículos 1, 11, 46, 47, 49 de la Ley 6 de febrero 19 de 1945; artículos 1, 2, 11, 18, 19, 26 numerales 11, 31,34, 47, y 52 del Decreto 2127 de agosto 28 de 1945 reglamentario de la Ley 6ª de 1945; artículo 1 del Decreto 797 de marzo 28 de 1949 reglamentario del artículo 11 de la ley 6 de 1945; Artículos 19, 467 y 477 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 9 del Decreto 610 de 2005; Ley 489 de diciembre 29 de 1998 artículos 38 parágrafo 1, artículo 68 y Parágrafo del artículo 97 por medio del cual se dictaron normas sobre organización y funcionamiento de entidades del orden nacional; Decreto 180 de enero 24 de 2008 por medio del cual se reglamentó el artículo 97 de la Ley 489 de 1998; concordantes con el art. 4 del Decreto 2127 de agosto 28 de 1945 reglamentario de la Ley 6ª de 1945 y el artículo 5-inciso 2 del Decreto 3135 de diciembre 26/68 1968; Decreto 663 de abril 2 1993 artículo 264 Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, art. 264 inciso 1 del numeral 1, modificado por el artículo 78 de la Ley 510 de agosto 3 de 1999; Decreto 130 de 1976 artículo 3; Artículo 464 del Código de Comercio; Decreto 092 del 2 de febrero de 2000 artículo 1, expedido por el Presidente de la República en uso de facultades constitucionales y legales, constitucionales declarado inexecutable por el Consejo de Estado respecto de la expresión “excepto en cuanto al régimen de persona que será el previsto en el artículo 29 de sus estatutos”; concordantes con los artículos 25, 48, 53, 215, numeral 16 del artículo 189 de la Carta Política; la violación de las normas sustantivas citadas dio origen a la violación de las siguientes normas procedimentales; art. 60, 61 y 145 del Código de Procedimiento Laboral.

En sustento de su acusación, expone que el Tribunal aplicó indebidamente el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, en la medida que dicha norma no regula los hechos demostrados en el proceso.

Refiere que la justa causa de despido contemplada en esa disposición, únicamente aplica para la pensión de vejez

reconocida al amparo de esa normativa y, por tanto, no es viable invocarla para terminar un contrato de trabajo de un trabajador que en virtud del régimen de transición accede a la pensión de jubilación de la Ley 33 de 1985; que, en ese sentido, el artículo 9 de la Ley 797 de 2003 refiere que *«el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones»*, lo cual no ocurrió en este caso, dado que la pensión fue reconocida por el Banco Cafetero y no por una administradora de pensiones.

Acota que el Tribunal también aplicó mal el párrafo único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues dicha norma impone la obligación al empleador de manifestar al momento de la extinción del vínculo, la causal o motivo de tal determinación, para lo cual es necesario invocar la norma que resulte aplicable según los hechos reales.

Agrega que el juez colegiado debió buscar la justa causa en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6 de 1945, labor que sería infructuosa pues en esas disposiciones no se establece que el reconocimiento de la pensión, sea justa causa de despido.

Finalmente, expone que el Tribunal también aplicó de manera errada el artículo 7, aparte A) del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del Código

Sustantivo del Trabajo, pues a pesar de que en la providencia «no se hace expresa referencia», «asumimos que el juez la aplicó, sin que fuera del caso hacerlo, por dos razones: por los supuestos fácticos dados por demostrados en el proceso, dicha norma no era aplicable al caso; y además, dicho artículo no fue aplicado dentro de los parámetros que ha establecido la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional».

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, en la modalidad de infracción directa, le atribuye a la sentencia impugnada la violación de las siguientes disposiciones:

Artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de agosto 28 de 1945 reglamentario de la Ley 6ª de 1945 concordantes con los artículos 1, 2, 11, 18, 19, 26 numerales 6 y 11, 31, 34, 47, y 52 del mismo Decreto 2127; con los artículos 1, 11, 46, 47, 49 de la Ley 6 de febrero de 1945; lo cual condujo a que resultaran indebidamente aplicados el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, párrafo 3 modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003; el Parágrafo Único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; Artículo 7 Aparte A) del Decreto Legislativo 21351 (sic) de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; Acto Legislativo No. 1 del 22 de julio de 2005; todo lo cual afecta en su aplicación la Ley 33 de 1985 artículo 1; Artículos 19, 467 y 477 del Código Sustantivo del Trabajo; Ley 489 de diciembre 29 de 1998 artículos 38 párrafo 1, artículo 68 y Parágrafo del artículo 97 por medio del cual se dictaron normas sobre organización y funcionamiento de entidades del orden nacional; Decreto 180 de enero 24 de 2008 por medio del cual se reglamentó el artículo 97 de la Ley 489 de 1998; concordantes con el art. 4 del Decreto 2127 de agosto 28 de 1945 y el artículo 5 inciso 2 del Decreto 3135 de 1968; Decreto 663 de abril 2 1993 artículo 264 Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, art. 264 inciso 1 del numeral 1, modificado por el artículo 78 de la Ley 510 de agosto 3 de 1999; Decreto 130 de 1976 artículo 3; Artículo 464 del Código de Comercio; Decreto 092

del 2 de febrero de 2000 artículo 1, expedido por el Presidente de la República en uso de facultades constitucionales y legales, constitucionales declarado inexecutable por el Consejo de Estado respecto de la expresión “excepto en cuanto al régimen de persona que será el previsto en el artículo 29 de sus estatutos”; concordantes con los artículos 25, 48, 53, 215, numeral 16 del artículo 189 de la Carta Política; la violación de las normas sustantivas citadas dio origen a la violación de las siguientes normas procedimentales; art. 60, 61 y 145 del Código de Procedimiento Laboral.

La sustentación del cargo es similar al anterior, solo que en esta acusación el actor enfatiza en que el Tribunal incurrió en infracción directa de los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, en la medida que, las justas causas de despido son las previstas en esas disposiciones, dentro de las cuales no se encuentra el reconocimiento de la pensión de jubilación.

VIII. CARGO TERCERO

Por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, le endilga a la sentencia impugnada la violación de los siguientes enunciados normativos:

Parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el 9 de la Ley 797 de enero 29 de 2003; lo cual resultan mal aplicados el Parágrafo Único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; Artículo 7 Aparte A) del Decreto Legislativo 21351 (sic) de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo y el Acto Legislativo No. 1 del 22 de julio de 2005, dejando de aplicar siendo del caso hacerlo los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de agosto 28 de 1945 reglamentario de la Ley 6 de 1945, y como consecuencia de todo ello resultaron transgredidos la Ley 33 de 1985 artículo 1; los artículos 1, 11, 46, 47, 49 de la Ley 6 de febrero 19 de 1945; artículos 1, 2, 11, 18, 19, 26 numerales 11, 31,34, 47, y 52 del Decreto 2127 de agosto 28 de 1945 reglamentario de la Ley 6ª de 1945; artículo 1

del Decreto 797 de marzo 28 de 1949 reglamentario del artículo 11 de la ley 6 de 1945; Artículos 19, 467 y 477 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 9 del Decreto 610 de 2005; Ley 489 de diciembre 29 de 1998 artículos 38 parágrafo 1, artículo 68 y Parágrafo del artículo 97 por medio del cual se dictaron normas sobre organización y funcionamiento de entidades del orden nacional; Decreto 180 de enero 24 de 2008 por medio del cual se reglamentó el artículo 97 de la Ley 489 de 1998; concordantes con el art. 4 del Decreto 2127 de agosto 28 de 1945 reglamentario de la Ley 6ª de 1945 y el artículo 5 inciso 2 del Decreto 3135 de 1968; Decreto 663 de abril 2 1993 artículo 264 Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, art. 264 inciso 1 del numeral 1, modificado por el artículo 78 de la Ley 510 de agosto 3 de 1999; Decreto 130 de 1976 artículo 3; Artículo 464 del Código de Comercio; Decreto 092 del 2 de febrero de 2000 artículo 1, expedido por el Presidente de la República en uso de facultades constitucionales y legales, constitucionales declarado inexecutable por el Consejo de Estado respecto de la expresión “excepto en cuanto al régimen de persona que será el previsto en el artículo 29 de sus estatutos”; concordantes con los artículos 25, 48, 53, 215, numeral 16 del artículo 189 de la Carta Política; la violación de las normas sustantivas citadas dio origen a la violación de las siguientes normas procedimentales; art. 60, 61 y 145 del Código de Procedimiento Laboral.

La argumentación del cargo es idéntica a la de los precedentes; sin embargo, el actor exalta que el Tribunal le imprimió una intelección equivocada al parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, comoquiera que la justa causa de despido allí prevista no cobija a las pensiones que sean reconocidas a los beneficiarios del régimen de transición cuyo régimen anterior sea el de la Ley 33 de 1985.

Ello, en la medida que «es contundente que la Ley taxativamente se refiere a las pensiones reconocidas con los requisitos de la misma Ley 797 de 2003 esto, es: 60 años de edad si es hombre y 1.000 semanas de cotización mínimo».

IX. CARGO CUARTO

Aduce que la sentencia recurrida violó la ley sustancial, de manera directa y en la modalidad de aplicación indebida de las siguientes disposiciones:

Parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el 9 de la Ley 797 de enero 29 de 2003; artículo 24 de la Ley 979 de 2003; Artículos 52 y 53 del Código de Régimen Político y Municipal, por lo cual resultaron transgredidos el art. 1 de Ley (sic) 33 de 1985, artículo 36 de la Ley 100 de 1993, artículo 28 de la Ley 153 de 19887; Parágrafo único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; Artículo 7 Aparte A) del Decreto Legislativo 21351 (sic) de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; la violación de las normas sustantivas citadas dio origen a la violación de las siguientes normas procedimentales; art. 60, 61 y 145 del Código de Procedimiento Laboral.

Argumenta que en este asunto la Ley 33 de 1985 recobró vigor después de su deceso jurídico y alcanzó plena vigencia en virtud del artículo 36 de la Ley 100 de 1990, motivo por el cual «no tenía adecuación típica al mencionado art. 9 de la ley 979 de 2003 ni a su parágrafo 3».

En tal dirección, sostiene que al aplicar indebidamente el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por la Ley 797 de 2003 artículo 9, el Tribunal le concedió efectos retroactivos a la citada norma para cobijar los supuestos de hecho acreditados en el proceso.

X. CARGO QUINTO

En esta acusación, que carece de proposición jurídica, el actor le atribuye al Tribunal la comisión de los siguientes errores manifiestos de hecho:

Dar por demostrado que el Banco le solicitó al demandante que podía solicitar el reconocimiento de la pensión de jubilación oficial, pero no dar por demostrado que el demandante le manifestó al Banco su inconformidad con la solicitud que le hacía y que las leyes no le obligaban al retiro forzoso.

No dar por demostrado, estándolo, que la pensión de jubilación oficial no fue reconocida por una Administradora de Pensiones.

No dar por demostrado estándolo, que la solicitud de reconocimiento de la pensión de jubilación, fue un acto impuesto por el Banco Cafetero y no el resultado de una expresión libre y voluntaria del demandante.

No dar por demostrado, estándolo, que el Banco Cafetero fue quien tuvo la iniciativa para el reconocimiento de la pensión de jubilación, que luego invocó como justa causa de despido.

Dar por demostrado que la vinculación del trabajador al Banco lo fue como trabajador oficial y que por ello se le aplicó la Ley 33 de 1985, pero no dar por demostrada tal calidad para análisis de justa causa de despido.

Dar por demostrado, sin estarlo, que el reconocimiento de la pensión de jubilación y su inclusión en nómina, para el caso, es justa causa de despido.

Dar por demostrado, sin estarlo, que al trabajador el Banco le notificó, además de la Resolución de reconocimiento de la pensión, la inclusión en nómina de pensionados.

No dar por demostrado estándolo, que el demandante aún no había cumplido la edad de retiro forzoso, cuando el Banco le reconoció la pensión de jubilación sin su consentimiento.

Aduce que los errores de facto enunciados se originaron en la apreciación errónea de las siguientes pruebas:

ESCRITO DE DEMANDA. Asegura que si el Tribunal hubiese apreciado correctamente la demanda, habría concluido que el reconocimiento de la pensión de jubilación no constituye una justa causa de despido, y también que fue el empleador quien tomó la iniciativa de conceder la pensión a pesar de que el trabajador manifestó su deseo de no solicitarla.

CONTRATO DE TRABAJO. Sostiene que en la cláusula sexta de dicho documento, se pactó que se entendían *«incorporadas las disposiciones legales del trabajo que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores»*, y que *«en la medida que el ad quem no aplicó las normas legales que regulan el caso en lo que respecta a la justa causa de terminación del contrato, por reflejo resulta mal apreciado el contrato de trabajo»*.

CARTA DEL 18 DE AGOSTO DE 2005 SUSCRITA POR EL GERENTE LIQUIDADOR DEL BANCO CAFETERO. Afirma que fue mal apreciada ya que este documento da cuenta que al actor se le informó que podía solicitar la pensión de jubilación oficial, y que si no lo hacía dentro de un plazo específico, la entidad iba a asumir la iniciativa, lo cual tiene una connotación de amenaza *«al indicarle que si vencido el término no ha solicitado la prestación, procederá de manera oficiosa al reconocimiento»*.

CARTA DE 6 DE SEPTIEMBRE DE 2005 SUSCRITA POR EL DEMANDANTE Y DIRIGIDA AL GERENTE LIQUIDADOR DEL BANCO CAFETERO. Expone que el Tribunal no valoró que el

trabajador manifestó su desacuerdo en tanto tenía el derecho de retirarse hasta la edad de retiro forzoso.

RESOLUCIÓN NÚMERO 61 DE OCTUBRE 6 DE 2005. Al respecto, refiere que el juez colegiado no se percató que de ese acto administrativo emana que la pensión fue reconocida unilateralmente por el banco y no por una administradora de pensiones y, además, se trata de la pensión consagrada en la Ley 33 de 1985.

EDICTO EMPLAZATORIO DEL 31 DE OCTUBRE DE 2005. Sobre el particular, explica que la entidad bancaria tuvo que recurrir a esta forma de notificación en vista de la negativa del trabajador a aceptar la notificación de una pensión que no solicitó, sino que fue impuesta.

CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Recaba que si el Tribunal hubiese apreciado esta comunicación junto con los otros elementos de convicción, habría concluido que no existió justa causa de despido, puesto que la causal que lo autoriza aplica a las pensiones reconocidas con base en los requisitos previstos en la Ley 797 de 2003.

RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA DE ABRIL 25 DE 2006 Y SU ESCRITO DE ADICIÓN. Aduce que el Tribunal no se percató que en ese escrito, el trabajador expresó al liquidador su inconformidad *«con el procedimiento utilizado por el banco para que solicitara el reconocimiento de la pensión por haber*

sido presionado, solicitud que fue expresamente rechazada por el demandante, siendo el banco quien la reconoció en forma unilateral y luego la invocó como justa causa de despido, además aplicando una Ley que no era aplicable al caso». Añade que el juez colegiado «no valoró que el acto de solicitud de la pensión no fue la expresión libre y voluntaria del empleado sino una decisión unilateral del Banco».

FOTOCOPIA DE LA CÉDULA DE CIUDADANÍA. Explica que de haberse valorado adecuadamente este documento, el Tribunal habría concluido que la pensión que le fue reconocida al demandante no pudo haber sido la del artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (fls. 31 a 40, 41 a 17, 74 a 87, 130 a 162 y 356 a 414). Expone que resultaron mal valoradas, porque en esos instrumentos convencionales no se consagran justas causas de despido.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT). Puntualiza que si bien el RIT establece como causal de despido el reconocimiento de la pensión de jubilación, tal estatuto fue mal valorado, dado que presupone la decisión libre del trabajador de pensionarse y, en segundo término, *«debe estar concordante con la Ley y dado que el Decreto 2127 en sus artículos 48 y 49 no incluye el reconocimiento de la pensión de jubilación como justa causa, pues debe aplicarse de preferencia la Ley [...]»*. Sostiene, asimismo, que el

reglamento obliga a respetar la dignidad del trabajador y las leyes.

CERTIFICADOS DE ESTUDIO DE REQUISITOS PARA PENSIÓN. Apunta que su correcta apreciación *«permite solo concluir los supuestos de hechos que el Banco tuvo en cuenta para el reconocimiento de pensión y anuncia que la causal de retiro a aplicar sería la pensión decretada»*.

CONFESIÓN DE LA DEMANDADA. Al respecto manifiesta que el banco accionado confesó que le reconoció la pensión sin consentimiento del trabajador y lo incluyó en nómina.

Adicional a todo lo anterior, asegura que el Tribunal también omitió valorar los siguientes elementos de convicción:

CARTA 2719 DE 29 DE NOVIEMBRE DE 2005. Asevera que esta prueba acredita que la pensión fue reconocida directamente por el banco sin que el trabajador hubiera entregado la documentación; que *«la urgencia de reconocer la pensión al trabajador, no era otra que constituir una justa causa de despido, basada en el reconocimiento de la pensión que fue iniciativa del Banco, no del trabajador»*; y *«que después de un mes y medio de reconocer la pensión no solicitada por el actor, el Banco le pide que acredite los documentos requeridos para acceder a la pensión»*.

ACTA DEL 6 DE OCTUBRE DE 20 DE 2005 (Fl. 210). Expresa que este documento ratifica la inconformidad del actor respecto al reconocimiento unilateral de la pensión de jubilación.

MEMORANDOS NOS. 256 DE 1 DE NOVIEMBRE DE 2005 (Fl. 216) Y LA RESPUESTA OFRECIDA (Fl. 217). Asevera que el Tribunal «no se percató de que a quien se le pide la certificación de inclusión en nómina es al mismo Banco Cafetero, no a la Administradora de Pensiones» y que la inclusión en nómina «no fue notificada al trabajador, pues aparte de estas comunicaciones no existe evidencia en el expediente de la comunicación que se cita en la carta de terminación del contrato como notificación de la inclusión en nómina».

RESOLUCIÓN NÚMERO 127P DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2005. En lo que atañe a este acto administrativo, el censor expone que da cuenta de su inconformidad «con el hecho de que el reconocimiento de la pensión no fue un acto libre y espontáneo de su parte, como quiera que solicitó al Gerente Liquidador del Banco, la revocatoria directa del acto administrativo de reconocimiento [...]».

INTERROGATORIO DE PARTE DEL DEMANDANTE. Precisa que si bien no es prueba calificada, «contiene la confesión por parte del trabajador que podría perjudicarlo como es el hecho de haberse negado a solicitar el reconocimiento y negarse firmar la notificación personal del acto de reconocimiento».

XI. CARGO SEXTO

Le endilga a la sentencia impugnada la violación de la ley sustancial, en forma indirecta y en la modalidad de aplicación indebida de las siguientes proposiciones normativas:

Parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el 9 de la Ley 797 de enero 29 de 2003; Parágrafo Único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; Artículo 7 Aparte A) del Decreto Legislativo 21351 (sic) de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; con relación a los artículos 1502, 1508, 1515 del Código Civil; artículo 9 del Decreto 610 de 2005; Artículo 31 del Decreto 2400 de 1968, concordantes con los artículos 25, 48 y 53, de la Carta Política; la violación de las normas sustantivas citadas dio origen a la violación de las siguientes normas procedimentales: art. 60, 61 y 145 del Código de Procedimiento Laboral.

Señala que el quebrantamiento de las citadas disposiciones, se produjo por los siguientes errores manifiestos de hecho:

Dar por demostrado que el Banco le solicitó al demandante que podía solicitar el reconocimiento de la pensión de jubilación oficial, pero no dar por demostrado que el demandante le manifestó al Banco su inconformidad con la solicitud que le hacía y que las leyes no le obligaban al retiro forzoso.

No dar por demostrado estándolo, que la solicitud de reconocimiento de la pensión de jubilación, fue un acto impuesto por el Banco Cafetero y no el resultado de una expresión libre y voluntaria del demandante.

No dar por demostrado, estándolo, que el Banco Cafetero fue quien tuvo la iniciativa para el reconocimiento de la pensión de jubilación, que luego invocó como justa causa de despido.

No dar por demostrado, estándolo, que en reiteradas ocasiones, antes y después del reconocimiento, el trabajador manifestó al Banco demandado su inconformidad al pedirle que solicitara el reconocimiento de la pensión y luego invocarla como justa causa de despido.

No dar por demostrado, estándolo que el Banco Cafetero le reconoció la pensión al demandante sin que éste hubiese acreditado la documentación requerida.

No dar por demostrado estándolo que un mes y medio después del reconocimiento de la pensión, el Banco le envió una cata del trabajador solicitándole que enviara la documentación requerida.

No dar por demostrado, estándolo, que se configuró un despido directo atribuible al empleador.

En sustento de su acusación denuncia la apreciación errónea y falta de valoración de las mismas pruebas relacionadas en el cargo anterior, con base en argumentos análogos.

XII. RÉPLICA

En cuanto a los cargos primero, segundo, tercero y cuarto, el accionado expone que en la proposición jurídica se hace referencia a que el Tribunal violó normas de carácter procesal, sin embargo, no se explica la incidencia de esa transgresión en las normas sustanciales. De igual modo, aduce que al ser el actor beneficiario del régimen de transición, «*las demás condiciones y requisitos*» diferentes de la edad, tiempo y monto, se rigen por lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, lo que significa que la justa causa

contemplada en el artículo 33 de esa normativa, en la forma como fue modificada por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, aplica al caso.

En punto a los cargos quinto y sexto, el demandado señala que el primero de ellos carece de proposición jurídica y en el segundo se relacionan disposiciones de orden instrumental, sin que se explique la incidencia de dicha violación en el terreno sustancial; reitera, también, que en perspectiva a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993, todo lo que no corresponda a edad, tiempo y monto se rige por dicha normativa.

XIII. CONSIDERACIONES

1º) PRECISIONES PRELIMINARES – ASPECTOS TÉCNICOS DEL RECURSO

Las citas de normas adjetivas que hace el recurrente no comprometen el análisis de fondo del recurso, en la medida que también la censura correlaciona en la proposición jurídica preceptos sustanciales de orden nacional, los cuales son absolutamente pertinentes a la materia objeto de debate. Y si bien podría decirse que el recurrente incurre en un exceso en la referencia normativa, lo cierto es que en función a los propósitos de la casación cumple con su deber de enunciar una *norma sustancial relevante* a los efectos del pleito.

En lo que sí tiene razón el opositor, es que la censura omite formular una proposición jurídica en el quinto cargo, aspecto que imposibilita totalmente su estudio de fondo, de manera que el análisis de la Sala se contraerá a los restantes cargos.

Ahora, si bien la demanda de casación, a excepción del apartado correspondiente al cargo quinto, cumple con los requisitos formales enlistados en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, tal circunstancia no impide a la Corte llamar la atención en un aspecto que resulta importante a la hora de plantear el recurso extraordinario, específicamente, en cuanto hace a la brevedad y concreción de los argumentos. En efecto, al revisar la demanda la Corte advierte que la censura se explaya inapropiadamente en sus consideraciones, al punto que esboza innecesariamente 5 cargos, cada uno integrado con una proposición jurídica bastante extensa, en la cual se citan disposiciones desconectadas temáticamente las unas con las otras y se presenta una argumentación circular, repetitiva, repleta de enunciados sobreentendidos y elementos que en nada contribuyen a la *calidad* del debate jurídico.

Consiente de esta necesidad de racionalizar el discurso jurídico, el legislador consagró en el artículo 91 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social el deber del recurrente de «plantear sucintamente su demanda», lo que, en armonía con lo previsto en el artículo 90 *ibídem*, impone

el deber al casacionista de presentar una demanda respaldada con argumentos concisos y claros, compatibles con la completa comprensión de las razones expuestas y los cometidos de eficacia que exige la casación del trabajo.

Por consiguiente, en este asunto, bastaba con esgrimir y desarrollar puntualmente el tema jurídico relacionado con la improcedencia de invocar la justa causa de despido prevista en el artículo 9 de la Ley 797 de 2003 para terminar la relación de un trabajador beneficiario de la pensión de jubilación de la Ley 33 de 1985, sin que, para estos efectos, fuese necesario incursionar en el análisis de aspectos fácticos o netamente superfluos, tales como los relacionados con la naturaleza de la pensión o quién tuvo la iniciativa de su gestión y reconocimiento, los cuales fueron admitidos por el Tribunal y, en esa medida, no aportan elementos de juicio relevantes a lo que constituye el meollo del asunto.

2º) PROBLEMA JURÍDICO

Puestas las cosas en sus debidos contornos, considera la Sala que el problema esencial de este caso es estrictamente de derecho y, en síntesis, consiste en determinar si la *justa causa de despido por reconocimiento de la pensión de vejez*, incorporada en el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, puede invocarse para terminar la relación de trabajo de un servidor público titular de la pensión de

jubilación de la Ley 33 de 1985, a la cual accedió en virtud del régimen de transición.

En aras de ofrecer una respuesta completa a este problema, la Corte empezará por revisar las características de esta causal de despido, luego de lo cual analizará si su campo de aplicación material y temporal cobija a las pensiones de la Ley 33 de 1985 y, por último, con base en estas reflexiones impartirá la solución de rigor.

3º) DE LA JUSTA CAUSA DE DESPIDO POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ PREVISTA EN EL PARÁGRAFO 3 DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY 797 DE 2003

La causal de despido por reconocimiento de la pensión de vejez consagrada en el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, ha generado muchas inquietudes en la medida que se trata de una «nueva» causal de terminación de las relaciones de trabajo que abarca dos grandes modalidades de vinculación laboral: (i) la contractual, propia de los trabajadores particulares y oficiales, y (ii) la legal y reglamentaria, propia de los empleados públicos. Adicionalmente, nos encontramos con una disposición de derecho individual del trabajo, incorporada en una reforma del sistema de seguridad social que, para efectos de su configuración, toca aspectos del sistema pensional, lo cual hace más complejo su análisis y obliga a interpretarla con un enfoque bidimensional.

El precepto aludido, que modificó el párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, prescribe:

PARÁGRAFO 3o. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Del contenido de este texto normativo se infieren pacíficamente las siguientes notas distintivas:

(i) Se trata de una causal de terminación de los vínculos laborales de los trabajadores del sector privado y público. Por lo tanto, de esta causal puede hacer uso el Estado-empleador para finalizar la relación de trabajo de un servidor público, sea trabajador oficial o sea empleado público, y el empleador privado para finalizar el contrato laboral con su trabajador.

(ii) El empleador puede hacer uso de esta causal cuando al trabajador le «*sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones*», aspecto que debe armonizarse con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia aditiva C - 1037 de 2003, que condicionó la exequibilidad del

precepto en estudio en el entendido que *«además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se puede dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique [al trabajador] debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente»*. En consecuencia, no basta con la notificación del reconocimiento de la pensión sino que es requisito *sine qua non* que el trabajador sea incluido en nómina, a fin de que no exista solución de continuidad entre la fecha de su retiro y aquella en la que empieza a percibir la pensión.

(iii) El vocablo *«podrá»* que utiliza la norma en sus incisos primero y segundo denota que el retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez entraña una decisión *discrecional* del empleador. Luego, no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino de una *facultad* que la ley le brinda al empleador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad.

Con todo, no debe perderse de vista que en el caso de los servidores públicos no es posible *«recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley»* (art. 128 C.N.).

(iv) Es aceptable legalmente que el empleador solicite la pensión en nombre del trabajador, cuando quiera que

este no lo haga dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento de los requisitos para pensionarse. Para tales efectos, el empleador cuenta con iniciativa para solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión.

4º) APLICACIÓN DE LA JUSTA CAUSA POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ (ART. 9 L. 797/2003) A LOS BENEFICIARIOS DEL RÉGIMEN DE TRANSICIÓN CUYO RÉGIMEN ANTERIOR SEA EL DE LA LEY 33 DE 1985

Vistos estos elementos normativos, cumple ahora precisar que la causal de retiro de los trabajadores por reconocimiento de la pensión de vejez, es aplicable a los beneficiarios del régimen de transición, cuyo régimen anterior sea el de la Ley 33 de 1985. Lo anterior, con base en las siguientes razones:

(i) Desde el prisma de los *propósitos útiles de la norma*¹, la proposición objeto de análisis fue expedida con la intención de suministrar herramientas a los empleadores públicos y privados a fin de que estos puedan disponer libremente de las personas que tuvieran asegurado un ingreso pensional. Con lo anterior el legislador buscó dar satisfacción al mandato constitucional de «*propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar*» (art. 53 C.N.), mediante el relevo de las personas de mayor edad

¹ Gaceta del Congreso No. 579 del 10 de diciembre de 2002. Ponencia para Segundo Debate al Proyecto de Ley No. 057 de 2002 Senado y No. 056 de 2002 Cámara, Representante a la Cámara Carlos Ignacio Cuervo Valencia. También ver Gacetas del Congreso números 325, 350, 508, 533, 616 y 617 de 2002, y sentencia C-1037/2003.

y la correlativa oportunidad dirigida a la población joven o en curso de su vida profesional de obtener nuevas fuentes de empleos. De otra parte, la instrumentación legal de esta política laboral atendió a la obligación del Estado de intervenir en la economía para dar «*pleno empleo a los recursos humanos*» (art. 334 C.N.), por medio de la redistribución y renovación de un recurso escaso, como lo son los empleos.

De manera que, a la luz de los objetivos de la ley, fijados en función de directivas constitucionales, no se evidencia una razón sólida que justifique eximir de la aplicación de esta causa de despido a los beneficiarios de la pensión de jubilación de la Ley 33 de 1985, es decir, a los servidores del sector oficial.

(ii) Desde un plano de *igualdad en la interpretación y aplicación de la ley*, tampoco la Sala advierte un motivo objetivo que amerite impartir un trato diferenciado. De hecho, resultaría abiertamente desigual que en una misma entidad, unos trabajadores puedan ser retirados y otros no, con base en razones que atienden exclusivamente al tipo de pensión o la estructura jurídica de la misma. Esta lectura en la práctica conlleva a conceder privilegios y beneficios injustificados a los pensionados por jubilación (Ley 33 de 1985) por encima de otros servidores, lo que resulta inaceptable e incoherente axiológicamente.

(iii) En lo que tiene que ver con algunas observaciones críticas, atinentes a la aplicación total y ultractiva de la ley anterior a los beneficiarios del régimen de transición, es pertinente acotar que esa discusión no aporta insumos útiles a este debate jurídico, habida cuenta que se trata de una visión unilineal que omite tomar en consideración que la causal de despido consagrada en el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, es una causa o motivo de terminación de los contratos individuales de trabajo o de las relaciones legales y reglamentarias.

Desde este punto de vista, se incorpora al listado de justas causas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 2127 de 1945 y las leyes que regulan las causales de retiro de los empleados públicos, lo que significa que si bien se trata de una disposición incorporada en una reforma pensional, en su esencia, es una regla de despido o de retiro de derecho individual de trabajo, que para efectos de su configuración debe interactuar con las normas pensionales. Es, en otras palabras, una norma cuyo *continente* es una ley del sistema de seguridad social pero que posee un *contenido* de derecho individual de trabajo.

Por lo tanto, la discusión que plantea el recurrente encaminada a que se dilucide si se aplica o no totalmente el régimen pensional anterior, es acertada en los eventos en que se reclaman derechos pensionales o ligados a esta prestación, mas no en los que como el *sub judice* se refieren a las justas causas de terminación del contrato de trabajo.

Con todo, no está por demás precisar que el régimen de transición de ningún modo apareja la aplicación íntegra de la ley anterior, dado que este solo garantiza tres aspectos: la edad, el tiempo de servicios o semanas cotizadas y la tasa de reemplazo. Todos los demás aspectos se gobiernan por las reglas del sistema general de pensiones (art. 36 Ley 100 de 1993).

Para finalizar, vale la pena destacar que la lectura del recurrente, según la cual la causal de retiro por reconocimiento de la pensión solo aplica a las pensiones del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, siempre y cuando sean reconocidas por una administradora del sistema, es una interpretación formalista de la norma, en la medida que incoherentemente se escinde su texto de las finalidades de la ley, como si ambos pudieran existir por sí solos.

Necesariamente la adecuada comprensión de los textos legales impone al intérprete consultar sus propósitos útiles; letra y espíritu deben conjugarse en aras de lograr interpretaciones satisfactorias a las expectativas de la sociedad.

Además, la lectura que propone el recurrente infringe frontalmente el principio de igualdad en su vertiente interpretativa, que impone que ante situaciones fácticas idénticas, las personas sean tratadas por las autoridades de igual manera.

5º) APLICACIÓN EN EL TIEMPO DE LA JUSTA CAUSA POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ – EFECTO RETROSPECTIVO

Resta por clarificar si la justa causa de despido por reconocimiento de la pensión de vejez necesariamente aplica a quienes hubieren causado su prestación en vigencia de la Ley 797 de 2003.

Para estos efectos, es conveniente recordar que por regla general, las leyes laborales, una vez son expedidas y promulgadas, cobran vigor de forma general e inmediata, de modo que adquieren vocación de regular las relaciones en curso y las situaciones no definidas o consumadas conforme a estatutos anteriores (art. 16 CST).

Desde esta perspectiva, cuando el legislador por razones de política social o económica incorpora al ordenamiento jurídico una nueva justa causa para finalizar los vínculos laborales, esa normativa rige con efecto general inmediato en las relaciones que estén en curso. Por consiguiente -si se configuran los supuestos fácticos que estipula- el empleador está facultado para invocarla, sin que por esa circunstancia se entienda que al hacerlo, le está otorgando efectos retroactivos a la disposición que la consagra.

Por lo tanto, nada se opone a que el empleador, de forma unilateral, termine un contrato de trabajo o la relación legal y reglamentaria de un empleado que haya cumplido los requisitos de la pensión de vejez o jubilación con antelación a la Ley 797 de 2003, siempre y cuando esta haya sido reconocida, notificada y el trabajador incluido en nómina en vigencia de esta normativa. En este sentido, el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003 prescribe que el *«empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión»*, lo cual denota que la justa causa está atada al reconocimiento de la pensión, más no a la fecha en que se causa o se cumplen los requisitos pensionales.

De acuerdo con lo anterior, no vale invocar la fecha de iniciación del contrato o de la relación legal y reglamentaria como refugio ante la aplicación de la ley. Tampoco argumentar el hecho de haber consolidado los requisitos pensionales con antelación a la vigencia de la Ley 797 de 2003, en la medida que el parámetro válido a tener en cuenta es la fecha de reconocimiento de la pensión.

Con base en lo precedente, **la Sala abandona el criterio fijado en la sentencia SL3088-2014**, donde expresó que la justa causa de despido *«se ha de aplicar en concordancia con la regulación pensional vigente a la causación de la pensión, pues tal suceso, se itera, es el que permite determinar el momento de cuándo se configura la causal, en razón de la*

relación de conexidad de causa-efecto entre el derecho a la pensión prevista para tal efecto y la justa causa de despido prevista en la ley». En su lugar, se precisa que el hecho relevante que marca la aplicación de la regla de despido prevista en el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, es la fecha de reconocimiento de la pensión.

6º) ANÁLISIS DEL CASO

Conforme a lo expuesto *supra*, el Banco Cafetero en Liquidación podía válidamente invocar la justa causa de despido prevista en el artículo 9 de Ley 797 de 2003, dado que para la fecha en que le fue reconocida la pensión al demandante, ya se encontraba en vigencia el mentado precepto.

De otra parte, la circunstancia de que la pensión que se le reconoció al actor fue la de jubilación consagrada en la Ley 33 de 1985, a la cual accedió por transición, no impide el ejercicio de la facultad de terminación de la relación laboral por la causal contemplada en el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, puesto que dicha causal también cobija a las pensiones de jubilación reguladas por aquella, al margen de si fueron reconocidas por el empleador o por una administradora del sistema.

Ahora, el hecho de que la iniciativa hubiera surgido por voluntad de la entidad demandada, no desdibuja la causal de retiro ni mancha la justeza del despido, puesto

que es la misma norma la que habilita al empleador para solicitar la pensión en nombre del trabajador, cuando este no lo haga dentro de los 30 días siguientes a cuando adquirió su *status* pensional. Paralelamente, en este caso se demostró que el actor fue incluido en nómina (fls. 165 a 170), lo cual ratifica él mismo con lo expuesto en la demanda inicial, en el sentido que el banco ordenó el pago de la pensión de jubilación «*a partir del 28 de noviembre de 2005 e inclusión en nómina*».

Por lo discurrido, los cargos no prosperan.

Dado que hubo réplica, las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Como agencias en derecho se fijará la suma de tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000.00).

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 27 de noviembre de 2009, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso que adelanta **CARLOS ARTURO GÓMEZ SARMIENTO** contra el **BANCO CAFETERO EN LIQUIDACIÓN**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de la Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN