

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



**SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

**Magistrado Ponente: Dr. CARMELO DEL CRISTO RUÍZ VILLADIEGO**

**Expediente N° 23-001-31-05-003-2020-00090-01**

**Folio 290-21**

**Montería, treinta (30) de agosto del dos mil veintiuno (2021)**

Procede la Sala Tercera de decisión Civil - Familia - Laboral de esta Corporación, a resolver la apelación interpuesta por el apoderado judicial de la parte demandada, coadyuvado por la apoderada judicial de la organización sindical SINTRABRINKS, frente a la sentencia de fecha 18 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería – Córdoba, en el proceso especial de fuero sindical adelantado por la sociedad **BRINKS DE COLOMBIA** contra el señor **ABEL ENRIQUE VERGARA ALVAREZ**.

El Magistrado Sustanciador inicia el acto y ordena insertar en el acta la siguiente **SENTENCIA**:

**I. ANTECEDENTES**

**I.I.** La sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A., representada legalmente solicita el levantamiento del fuero sindical del señor Abel Enrique Vergara Álvarez, del cual goza por ser miembro de la Sub-dirección Seccional de Montería, del Sindicato Nacional de Trabajadores de Brinks de Colombia –SINTRABRINKS-.

Para lo anterior, solicita se tenga como justa causa para autorizar el despido, el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo, Código Sustantivo del Trabajo y Código de Ética de Brinks. Por ultimo solicita se condene costas a su favor.

**I.II.** La Sala sintetiza los hechos de la demanda así:

- Manifiesta la parte activa que el señor ABEL ENRIQUE VERGARA ALVAREZ ingresó a laborar el 20 de junio de 2013, a través de un contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de escolta, señala que en la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A. funciona el Sindicato Nacional de Trabajadores de Brinks de Colombia “Sintrabriks”, al que se encuentra afiliado el trabajador demandado.
- Expone que el tres (3) de agosto de 2019, el sindicato de trabajadores, modificó su Junta Directiva –Seccional Montería- siendo el demandado asignado como Secretario de Deportes – Seccional Montería-, dicho cambio fue realizado por la Inspectora de Trabajo, Dra. Gloria Rey Calderón, mediante Registro N° 12 del 5 de agosto de 2019, por lo que la inscripción de junta quedó en firme.
- Por otro lado, explica que además de lo establecido en el contrato de trabajo, en la ley y demás normas aplicables, el artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo consigna cuales faltas son gravísimas y dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa sin preaviso. En este caso, alude específicamente a los numerales 3, 4, 5 y 26 del artículo previamente mencionado.
- Continúa explicando que los numerales 2, 3, 11 19, 27 y 36 de la Cláusula Novena del contrato de trabajo indican otras justas causas de terminación al contrato de trabajo. Finalmente, alega incumplimiento por parte del demandado de las normas aludidas anteriormente, así como de las obligaciones contenidas en los artículos 59, 62, 65 y 73 del Reglamento Interno del Trabajo; la cláusula tercera y quinta del Contrato; artículo 58, 60 y 62 del

Código Sustantivo del Trabajo y finalmente, el Código de Ética de Blinks: principio de respeto mutuo.

- Aduce que los anteriores incumplimientos se dieron el día 27 de febrero de 2020, en la cafetería de la operación externa de la sede Montería, cuando el señor Vergara se encontraba en servicio, y realizó un aireado reclamo a su compañero de trabajo Alcibiades Gómez, empleando palabras soeces, desenfundando un arma de fuego propiedad de la empresa, la cual, *"una vez fuera de la chapuza, es sostenido por su mano, sobre su pierna, apuntando al piso y amenazando a su compañero"*, situación que presenció el señor Luis Miguel Cuello.
- Afirma, el mismo día en que ocurrieron los hechos, se le solicitó explicación al trabajador, para que manifestara las razones de su incumplimiento, y posteriormente el día 28 de febrero, se contestó por parte del demandado. Sin embargo, la respuesta no fue satisfactoria, por lo que la empresa encontró mérito para iniciar un proceso disciplinario en su contra, imputándole cargos mediante documento de 16 de marzo, citándolo para diligencia de descargos el día 20 del mismo mes.
- Relata, que el demandado solicitó a través de comunicado del 17 de marzo de 2020, a la diligencia que fue citado, lo acompañaran los señores Oscar Morales y Luis fuentes, a dicha petición se respondió, manifestándole era una carga en cabeza del trabador. Dice, se llevó a cabo la diligencia de descargos del señor Vergara Álvarez el día señalado, afirmando, le brindaron todas las garantías para que se pronunciara frente a los cargos imputados, pruebas trasladadas y manifestaciones pertinentes.
- Señala, una vez agotada la etapa de descargos y con el fin de establecer su responsabilidad frente a los hechos materia de investigación, se dio apertura al auto de pruebas emitido el 8 de abril de 2020, para solicitar soporte de Capacitación Manejo Reentrenamiento del cargo. Y dice, el día 17 de abril, el trabajador requirió la preclusión de la acción disciplinaria, por lo que le

notificaron el 20 de abril, que la etapa probatoria dentro del proceso se había cerrado, y no era procedente su preclusión.

- Una vez finalizado el debate probatorio, la empresa, luego de la investigación administrativa efectuada y una vez revisadas y valoradas las pruebas, determinó que el hoy demandado cometió una falta gravísima, al poner en riesgo su vida e integridad, así como la de sus compañeros, por lo tanto, el día 24 de abril de 2020, notificó personalmente su carta de terminación unilateral del contrato individual de trabajo con justa causa.
- Señala, a la fecha de presentación de la demanda, el señor Abel Enrique Vergara Álvarez, se encuentra cubierto por fuero sindical, derivado de la designación como secretario del comité de deportes seccional Montería, Organización Sindical SINTRABRINKS.
- Finalmente relata que la sociedad demandante, incluyó en la carta de terminación, la indicación de dejar supeditada la terminación con justa causa a la decisión judicial que se profiera, con ocasión a la presente demanda, permitiéndole realizar acciones sindicales al trabajador, así como el ingreso a las sedes de trabajo cuando lo solicite, durante el tiempo que dure el proceso de levantamiento de fuero sindical y se autorice el despido, continuando con el pago de sus salarios y prestaciones legales.

**I.III.** Admitida la demanda especial de fuero Sindical, se le dio el trámite correspondiente, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería – Córdoba, ordenó en esa misma providencia la notificación y el correspondiente traslado a las accionadas.

Por intermedio de vocero judicial el demandado Abel Enrique Vergara Álvarez, en coadyuvancia con la apoderada judicial del sindicato de trabajadores SINTRABRINKS, se pronunció oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones planteadas en la demanda, toda vez que, a su consideración, el demandado no ha incumplido ninguna norma de carácter laboral.

- Respecto a los hechos manifiesta ser cierto que el trabajador se afilió a SINTRABRINK, pero asegura, este no incurrió en ningún

incumplimiento, y se dieron las correspondientes explicaciones por parte de su representado.

- Alega que la solicitud de ir asistido por dos compañeros de trabajo, realizada por el señor Abel Vergara, fue obstaculizada, violentando su debido proceso y derecho de defensa en la audiencia de descargos.
- Afirmando también, nunca se puso en peligro la vida de ningún compañero de trabajo, por tanto, no se llegó al extremo de la situación alegada, no constituyéndose una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.
- Propone como excepciones de mérito las de “falta de causa”, “inexistencia de la causa para dar por terminado el contrato de trabajo”, “prescripción” alegada también como previa y “la genérica”.

La apoderada judicial de SINTRABRINK, se pronunció respecto a los hechos y se opuso a las pretensiones planteadas de la número uno a la trece, esto es, a la declaratoria del incumplimiento del señor Abel Vergara, de las disposiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo, el Código sustantivo de Trabajo y Código de ética de Brinks Colombia.

Sostiene que el trabajador siempre ha cumplido con sus obligaciones laborales, por lo que no puede afirmarse que el demandado incurrió en la justa causa de terminación del contrato, alegada por el demandante. Y dice, con ocasión a las pretensiones catorce y quince, se opone al no existir justa causa para la terminación del contrato del demandado, subsiguientemente tampoco podría levantarse su garantía de fuero sindical.

Explica, con respecto a la pretensión dieciséis, que, si el trabajador siempre ha cumplido con sus obligaciones laborales, no puede autorizarse la terminación de su contrato con justa causa. Finalmente se opone también a la diecisiete, por existir fundamentos legales para la misma.

## **II. SENTENCIA APELADA**

Mediante providencia de fecha 18 de agosto de 2021, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería, decidió acceder al levantamiento de fuero sindical y como consecuencia conceder el permiso para despedir al demandado señor ABEL ENRIQUE VERGARA ALVAREZ, al considerar la existencia de una justa causa.

Sustentó la decisión, argumentando que agotar el proceso disciplinario, no es un requisito principal para que se efectuó el despido, sin embargo, la demandante agotó el proceso disciplinario establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, sin que pudiera verse desnaturalizado el objeto de esa figura para considerarse vulnerados el debido proceso o el derecho a la defensa.

Respecto a la justa causa invocada, manifiesta que, si bien se duele el demandado, de la gran cantidad normas aludidas en la carta de despido como incumplidas, lo cierto es, el único requisito que debe contener esta, es el señalado en el parágrafo único del art. 62 del CST, como aconteció en el caso particular.

Dice, para la señora Juez de instancia, en el caso concreto, se especificaron las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos considerados como justificantes, conteniéndose de forma explícita los hechos y conductas del despido.

Concluye la a quo, se encuentra probada la justa causa, sostiene que las partes nunca han negado el incidente de 27 de febrero de 2020, pues la discrepancia sería entonces, el posible alcance de los hechos, para las anteriores consideraciones tuvo en cuenta los interrogatorios de partes, testimoniales, en especial del señor Alcibiades Gómez y demás pruebas documentales aportadas.

## **III. RECURSO DE APELACIÓN (PARTE DEMANDADA, COADYUVADO POR APODERADA DE SINTRABRINK)**

La parte demandada inconforme con la decisión presentó recurso de apelación presentando las siguientes inconformidades:

En primer lugar, sostiene el profesional del derecho, se debe determinar si existió justa causa para autorizar el despido, de igual forma, es necesario verificar si se dio un debido proceso en el trámite reglamentario, puesto considera que la señora Jueza en su decisión, no estudio con el rigor que amerita el tema. Mencionando, como insistencia que en varias oportunidades la a quo hace referencia a un proceso convencional, el cual no existe en dicho documento, insiste, no evidenciar ningún proceso de esa índole para despedir, por lo tanto, es evidente la existencia de una falencia en el análisis de la sentencia.

En segundo lugar, expone no se analizó ninguno de los argumentos esgrimidos, tanto en la respuesta de la demanda como en los alegatos, denotándose la poca importancia atribuido al procedimiento reglamentario, ya que a consideración de la a-quo, lo importante era determinar si hubo una justa causa.

Se continúa argumentado con respecto a la justa causa pretendida, se observa imprecisiones en la carta de terminación del contrato, puesto le atribuyen a su prohiada, violación de todas las normas laborales, habiendo una imprecisión absoluta. Y dice, si se mira la parte donde se concreta la causa, parece que la empresa realmente quiere decir es que el trabajador fue despedido por hacer un reclamo a su compañero, lo cual no tiene mérito para la terminación del contrato.

En lo referente a las palabras soeces a las que hace mención el juzgador de primer grado, alude el apoderado, no se demostró cuales fueron esas expresiones, siendo entonces un mero calificativo.

Y arguye, se les dio mucho peso a testigos que relatan lo relacionado con los hechos ocurridos, sin tener en cuenta que uno de ellos, no los presencié y el otro fue contradictorio, generando muchas dudas.

Por lo anterior, considera no existe méritos para la terminación del contrato de trabajo, sino, eventualmente una sanción disciplinaria, esto teniendo en cuenta que hasta ese momento el demandado no había

incurrido en ninguna sanción disciplinara, mostrando una extraordinaria conducta, infiriéndose eso de las distintas declaraciones rendidas.

Reitera el sr. abogado apelante, que la señora jueza de conocimiento alude a un trámite disciplinario inexistente, y además, afirma no ser un requisito principal, restándole importancia a un asunto del cual se desprende el estudio de la prescripción, puesto argumenta que la sentencia atacada no declara la excepción de prescripción por considerar si existe un procedimiento a seguir, por lo que a su sentir, genera inconsistencia en el sentido de tener dicho procedimiento como importante para unos asuntos y para otros no.

Para sustentar su recurso, el apelante alude al artículo 118 CPTSS, donde se establece que en caso de ser el empleador el demandante, tiene un término de dos meses para presentar la respectiva acción, contados a partir de la fecha que tuvo conocimiento de los hechos, y si se toma esa fecha, se configura la prescripción. Continúa argumentando, diciendo que en caso de existir un procedimiento convencional o reglamentario se debe contar el término a partir de que sean agotados, pero en este caso, no existe ninguno.

Soslaya la inexistencia del trámite en la Convención Colectiva, y aclara que en el reglamento interno se hace referencia a un procedimiento para impones sanciones, pero no para despedir, por lo cual no se puede entender aplicable al caso particular.

Y afirma, se violentó el procedimiento disciplinario al demandado por varias razones, durante el trámite disciplinario realizado, haciendo mención además al art. 115 del CST, esto para referenciar el acompañamiento de dos trabajadores a la diligencia de descargos programada, lo cual no fue diligenciado por parte del empleador, constituyéndose una obstaculización a dicha posibilidad, no garantizando la participación de los representantes sindicales.

Finalmente arguye, al trabajador no le dieron la oportunidad de interponer los recursos de apelación y reposición pertinentes, porque a criterio de la empresa, no proceden, entonces debe determinarse si se aplica o no el reglamento, puesto sostiene que la norma permite el recurso de

apelación, el cual sería resuelto por un comité interdisciplinario, diciendo además quien lo compone, situación omitida.

#### **IV. CONSIDERACIONES**

Reunidos los presupuestos procesales de competencia, demanda en forma, capacidad procesal y capacidad para ser parte; corresponde por tanto dictar la sentencia que ponga fin a esta segunda instancia.

**IV.I.** Vista la demanda y escuchadas las consideraciones de la señora de primera instancia al proferir la decisión apelada y sus planteamientos, se tiene que los problemas jurídicos serán **i)** Determinar si se configuró el fenómeno de la prescripción, caso contrario, **ii)** si cabe predicar la violación del debido proceso al trabajador en el trámite disciplinario y **iii)** dilucidar si existe una justa causa para autorizar el despido del demandado.

#### **IV.II. Configuración del fenómeno de la prescripción**

En aras de dilucidar el primer problema jurídico planteado, se trae lo dispuesto en el Código Procesal Del Trabajo y De La Seguridad Social, en su Artículo 118-A, acerca de la prescripción de las acciones emanadas del fuero sindical, donde se dice:

*"Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.*

*Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.*

*Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse*

*nuevamente el término, de dos (2) meses.”*

Según lo transcrito por la norma, las acciones emanadas del fuero sindical prescriben en dos meses, que para el caso, por ser el demandante el empleador, empezaran a correr desde la fecha en que tuvo conocimiento de los hechos invocados como justa causa, o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, si este existiera.

Entonces, haciendo un análisis a través de las documentales obrantes en el expediente, con el fin de verificar si existe algún trámite a seguir a la hora de realizar los despidos dentro de la empresa, se logra determinar lo siguiente:

- Primero, una vez revisada la convención colectiva BRINKS DE COLOMBIA S.A. – SINTRABRINKS 2016-2018, visible a folios 57-87, no se evidencia la existencia de un procedimiento disciplinario para despido.
- Segundo, en el Reglamento Interno de Trabajo, situado en los folios 39 a 174 del expediente, se observa el capítulo XVIII denominado “PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS”
- Tercero, el Reglamento Interno de Trabajo establece en su artículo 71 lo siguiente:  
*“la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquel”*
- Cuarto, el contrato de trabajo (folio 36-38) no establece el despido como sanción disciplinaria, ni fija un trámite para finalizar el vínculo contractual.

De lo anterior, es fácil concluir que no existe ni en la Convención Colectiva, ni en el Reglamento Interno de Trabajo un trámite preestablecido para surtir en caso de despidos, solo en este último establece un trámite para comprobar faltas y aplicar sanciones disciplinarias.

En concordancia con lo anterior, es menester aclarar que el despido no puede entenderse inmediatamente como una sanción disciplinaria, solo se entenderá así, cuando haya sido previamente establecido en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en convención o en cualquier acuerdo extralegal. Por ende, si el despido no es una sanción ni se le da ese carácter en los aludidos actos jurídicos, no hay necesidad de agotar un procedimiento disciplinario previo para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador.

Las anteriores afirmaciones tienen sustento en diferentes pronunciamientos jurisprudencial tanto de la Corte Constitucional (Vid. Auto A342-18 y Sentencias T-014-18 y T-075A-11) como de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Vid. Sentencias SL735-2021, SL679-2021, SL496-2021, SL1396-2021, SL8307-2017, entre otras).

Como bien se puede entender de lo relatado en la Sentencia SL10255-2017 de la Honorable Sala de Casación Laboral:

*"Vale aclarar que aun cuando quedó visto -y el Tribunal de apelaciones así lo reconoció- que el empleador siguió el procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo al trabajador recurrente, en el cual investigó la pérdida de una caja y las consecuencias contractuales de ello, la Sala en diversidad de oportunidades ha sentado de tiempo atrás que en principio el despido no es una sanción, a menos que extralegalmente así se haya pactado, como lo indicó esta Corporación, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394, CSJ SL, 5 Nov. 2014. rad. 45148 y CSJ SL, 24 ago. 2016, rad. 52134.*

*Ello, toda vez que el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni*

*contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.*

*Revisado el Reglamento Interno de Trabajo obrante en el expediente, del cual el recurrente se duele de no haber sido valorado en debida forma, se evidencia que, contrario a lo sostenido por el censor, en dicho documento no se establece el despido como una sanción disciplinaria, de modo que no era exigible al empleador procedimiento previo alguno para la configuración del despido con justa causa*

*En efecto, la postura de esta Corporación reseñada con anterioridad, de suyo implica que si de forma extralegal en el presente caso el despido no era una sanción, no requería su ejecución trámite o procedimiento previo alguno, aun cuando en el caso examinado el empleador sí lo llevó a cabo. Así, al agotarse el procedimiento previo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo aun sin ser indispensable, el empleador quedó en la libertad de ejecutar la justa causa de terminación contractual que encontró probada, de forma entonces que le bastó al Tribunal verificar que los hechos y razones que adujo el empleador para finalizar el contrato de trabajo del demandante por justa causa sí tuvieron ocurrencia, lo que precisamente realizó con acierto y deja sin piso el ataque de la censura por la presunta omisión de un «procedimiento para investigar y sancionar el extravío de una caja» que es en lo que exactamente hizo consistir el censor el error de hecho atribuido al Tribunal.”.*

No significa lo anterior, que el trabajador no cuente con unas mínimas garantías, en casos como el aquí debatido (despido no establecido como sanción de trabajador con fuero sindical), la H. Corte Constitucional en Auto 342-18 de Sala Plena, brindó los siguientes parámetros:

*"Por el contrario, tal como se advirtió en la Sentencia T-014 de 2018, la jurisprudencia constitucional y la ordinaria laboral han exigido que, previo al despido, se garantice el derecho al debido*

*proceso del trabajador, que no un proceso disciplinario, como pretende el solicitante. Debido proceso que, en el caso de los trabajadores con fuero sindical, implica **(i) expresar al trabajador las causales y motivos para el despido; (ii) darle la oportunidad de pronunciarse frente a ellos; y (iii) acudir ante el juez laboral para que, mediante sentencia definitiva, califique la justa causa, y, en consecuencia, ordene el levantamiento del fuero y la autorización para despedir al trabajador.***

(...).

*La Sala Primera no puso en discusión –así como tampoco lo hicieron las partes durante el proceso ordinario y el proceso de tutela– la obligatoriedad de la Convención Colectiva. Todo lo contrario. Tal como advirtió el Tribunal, habida cuenta de que ni la Convención Colectiva ni el reglamento interno de trabajo de Bancolombia disponen que el despido sea una sanción disciplinaria, la Sala Primera concluyó que el procedimiento disciplinario previsto por dicha norma no era aplicable al caso concreto (...).”*

Pues bien, los precedentes señalados y los puntos concluidos luego de examinar las pruebas documentales, se tiene que efectivamente no existe un trámite previsto para el despido, puesto el único observado es el descrito en el Capítulo XVIII del Reglamento Interno, aplicable solo para imponer sanciones disciplinarias, lo cual no es equiparable al despido, máxime cuando el mismo artículo 71 del reglamento, ordena no se debe entender la terminación unilateral del contrato como una sanción disciplinaria.

Siendo diáfano lo anterior, no hay otro camino que contar el término prescriptivo, a partir del momento en que el empleador tuvo pleno conocimiento de los hechos invocados como justa causa, que para el caso sería el **24 de abril de 2020**, fecha en la cual se envió la carta de terminación de contrato con justa causa al trabajador (Folio 165), y se toma esa fecha puesto, precisamente tuvo la demandante que hacer las averiguaciones necesarias para tener certeza de los hechos, y la gravedad de los mismo, para ello acudió a los descargos, y dio apertura a un trámite

probatorio, y una vez concluido se entiende que la empleadora tuvo plena convicción que la conducta sucedida era atribuida al señor Abel Vergara, así como la magnitud de su comportamiento, este resultado finalmente es resumido en la aludida carta, donde se le expresaron las causales y motivos que dieron lugar al despido, teniendo en cuenta, para esta data se le había dado la oportunidad de pronunciarse al respecto, ello tanto el día de ocurrencia del incidente, como en la diligencia de descargos que tuvo lugar el 20 de marzo de 2020, recuérdese que todos estos parámetros de explicarle al trabajador las causales atribuidas a él, así como escucharlo, son reglas necesarias según la jurisprudencia previamente transcrita (Folios 151-155).

Para dar claridad se hace un recuento de las diligencias desarrolladas:

- Solicitud de informe de fecha 27 de febrero del 2020 (Folio 139, cuaderno de pruebas) donde la empresa pide explicación sobre la disputa entre el señor Alcibiades Gomez y el señor Abel Vergara.
- Los días 27 y 28 de febrero, entregan informe sobre los hechos los señores Alcibiades Gomez, Abel Vergara y el testigo Luis Miguel Cuello (folios 140 a 142), donde se da indicio del hecho referente a desenfundar el arma.
- Citación a descargos con fecha de 16 de marzo de 2020 (137, cuaderno de pruebas), donde lo detallan la posible comisión de una conducta generadora de incumplimiento del trabajador.
- Acta de diligencia de descargos de fecha 20 de marzo (folios 151 a 155), donde se le realiza interrogatorio al señor Aber Vergara.
- Seguidamente el 8 de abril (folio 156) se expide “auto por el cual se decretan pruebas en etapa de descargos Abel Vergara Álvarez” donde se explican las pruebas a tener en cuenta.
- Auto de 20 de abril del 2020(folio 162), denominado “Auto por el cual se cierra el debate probatorio de un proceso disciplinario mal manejo de armas Abel Vergara” explica que una vez concluido esta etapa, la empresa procederá a emitir una decisión de fondo.

- Finalmente se encuentra la carta de terminación de contrato de trabajo (folio 165), fechada 24 de abril de 2020, donde ya se le atribuye los incumplimientos, y describe las pruebas que tuvo en cuenta para llegar a esa conclusión.

Con lo anterior, se evidencia que la empresa con el objetivo de ser garantista realiza una serie de diligencias para llegar a la plena convicción del comportamiento del trabajador a despedir, pues en un inicio no tenía la certeza suficiente para comprender que el demandado había realizado una conducta generadora de incumplimiento, además, de entender si había una situación justificadora para el comportamiento. Fue una vez examinadas las pruebas, interrogarlo en los descargos, en donde le confrontaron los informes de sus compañeros, y se practicó las pruebas consideradas necesario, que se llegó a la conclusión ya conocida.

Por otro lado, se denota el señor Vergara nunca mostró inconformismo con el tramite ofrecido, pues nunca desistió de la realización del mismo, sabiendo que no era necesario, como lo explica ahora su apoderado en el recurso, es necesario aclarar que la solicitud presentada por él (folio 163, cuaderno de pruebas) denominada "Solicitud de archivo y cierre de proceso disciplinario) no tiene por objeto lo mencionado previamente, pues precisamente acepta el trámite, solo que pide el archivo del mismo.

Ahora bien, teniendo en cuenta que mediante Acuerdo PCSJA20-11517, se determinó la suspensión de los términos para la rama judicial a partir del 16 de marzo de 2020, y que dicha situación se extendió hasta el 30 de junio de la misma anualidad (Acuerdo PCSJA20-11567), es dable concluir que a la fecha de presentación de la demanda, que se realizó el dos (2) de julio de 2020, no había transcurrido sino un día a partir de la reanudación de los mismos, por lo que no es dable entender configurado para el caso la pretendida prescripción.

Se aclara, si en gracia de discusión se tuviera en cuenta como término desde el momento en que inicialmente ocurrió los sucesos y se dio el primer reporte a la empresa, esto es, el 27 de febrero de 2020, tampoco tendría lugar el aludido fenómeno, por lo explicado previamente referente a la suspensión de términos, por lo que será pertinente proceder a estudiar el segundo problema jurídico planteado.

#### **IV.III. Debido proceso en el trámite disciplinario**

A su turno, el apoderado de la parte demandada, sustenta su recurso de apelación, argumentando que se violentó el proceso disciplinario impartido al trabajador, toda vez que, en principio, no se tuvieron en cuenta los diez (10) días establecidos para tomar la decisión final, posteriores a la realización de la diligencia de descargos, así como tampoco se le brindó la posibilidad de ser acompañado por directivos sindicales o miembros de la organización sindical, tema consagrado en el art. 115 del CST, refutando también, no pudo interponer los recursos de ley que procedían frente a la decisión adoptada.

Recuérdese, no hay un proceso establecido a la hora de realizar despidos por parte de la empresa demandante, por tanto, mal podría atribuirse una vulneración al debido proceso, sobre un trámite reglamentario o convencional inexistente.

Por lo dicho, se infiere un equívoco en el recurrente, al pregonar la violación del debido proceso disciplinario, puesto que como viene sentado, al no estar acreditado que las partes hayan pactado la naturaleza de sanción disciplinaria del despido, en el contrato de trabajo, RIT, convención, pacto o cualquier otro acto jurídico extralegal, no era exigencia del empleador acudir a dicha gestión, ni cumplir los condicionamientos impuestos al artículo 115 del CST para la aplicación de sanciones disciplinarias.

ha de acotarse que, lo puntualizado con apego a la jurisprudencia constitucional y laboral dan cuenta que no es de recibo las argumentaciones que ha sostenido el apoderado judicial del demandado durante la instancia inicial, relacionadas con irregularidades en la actuación desplegada por la demandante empresa, pues tales exigencias ni en los procesos judiciales tienen la fuerza de invalidar las actuaciones procesales, mucho menos lo tendrá en tratándose de actuaciones privadas encaminadas a producir un despido sin carácter sancionatorio.

Al no encontrar la Sala el desconocimiento del debido proceso, pasa a dilucidar si está acreditada alguna de las causales invocadas por el empleador para proceder a despedir por justa causa al demandado.

#### **IV. IV. Justa causa para la finalización del vínculo laboral**

La empleadora invocó como justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, las consagradas en el Reglamento Interno, en sus artículos 59, 62, 65, 72, así como el que establece las justas causas para dar por terminado el vínculo en los numerales 3, 4, 5 y 26, en concordancia con lo establecido en el Contrato de Trabajo, cláusulas tercera, quinta y novena, lo dispuesto en el CST, en sus art. 58, 60, 62 y el Código de Ética de Brinks, teniendo como supuestos fácticos el hecho de que, el 27 de febrero de 2020, en la cafetería de la operación externa de la sede Montería, encontrándose el señor Vergara Álvarez en servicio desempeñando el cargo de escolta, realizó un aireado reclamo a su compañero de trabajo ALCIBIADES GÓMEZ, con palabras soeces, desenfundando un arma de fuego, propiedad de la empresa.

Pues bien, del testimonio del señor LUIS MIGUEL CUELLO MARTÍNEZ, quien presencié de manera directa los hechos acontecidos, se desprende que, en efecto, la conducta del demandado ABEL VERGARA ALVAREZ está seriamente comprometida, ya que el altercado ocurrido con el señor ALCIBIADES GÓMEZ, fue desencadenado hasta el punto en que el primero desenfundara un arma de dotación que se encontraba en su poder, generando una situación de peligro no solo al compañero con quien tuvo el altercado, sino al señor Cuello quien era la otra persona presente en el lugar, y así lo expresó el declarante cuando manifestó:

*"Se dirigió a donde estaba Alcibiades y se dijeron palabras y fue cuando el señor Abel Vergara, sacó o desenfundó el revolver"*

Agregando que al ver la situación o reacción que tuvieron, temió por su vida, y dice; *"Cogí y me escondí debajo del escritorio"*

Y con respecto al declarante EDGAR PÉREZ VARGAS, si bien es cierto, no se encontraba en la escena, este si tiene conocimiento de lo ocurrido, pues manifiesta, recibió una llamada telefónica del señor Vergara, con posterioridad a lo acaecido, donde este le indicó:

*"Jefe la embarré, tuve una discusión con Alcibiades y le saqué el revolver"*

Corroborando, además, lo dicho por el anterior testigo, ya que informa en su relato, el señor Cuello Martínez también le realizó una llamada donde le dijo: *“yo pensé que me iban a disparar, hasta me metí debajo de la mesa del escritorio”*.

En este punto se resalta, el señor Vergara, en su interrogatorio de parte, hace referencia a no recordar lo sucedido, más exactamente el hecho de haber desenfundado un arma o llamado a su superior Edgar Pérez para contárselo, pues según indica, entró en un estado de llanto y esto le impidió dar claridad al respecto, y en consonancia, explicó en la diligencia de descargos (Fol. 151-155), se encontraba en un estado de ira e intenso dolor, sin embargo, se observa a folio 140 del expediente, documento de fecha 28 de febrero de 2020, donde relata acerca de sus actuaciones, lo siguiente:

*“Esa ha sido la razón de mi situación de enfado en el día de ayer que me generó acciones que, si bien no están bien, y por el desespero mismo de no recibir una solución que me permita salir del ahogo económico y los problemas por consecuencia de ello”,* es decir, el interrogado es consciente de que cometió una falta, y ahora pretende aludir que no la recuerda, por lo que se considera carente de veracidad su dicho.

En este orden de ideas, se deja en evidencia una situación de afectación para la empresa, donde el implicado se extralimitó, infundiéndole temor al ambiente laboral en el que se desempeñaba, confirmándose que efectivamente se generó un riesgo con las actuaciones desplegadas.

Y en este punto es pertinente señalar, el hecho de que el trabajador no haya incurrido en sanciones disciplinarias anteriores, no es óbice para ignorar la magnitud de lo ocurrido, como lo pretende alegar el apoderado judicial apelante, así como tampoco el hecho de que no se haya esbozado por los declarantes, el uso de palabras soeces dichas por el señor Abel, ya que no resulta como un atenuante ante la situación, teniendo en cuenta que el trabajador gozaba pleno conocimiento de las prohibiciones establecidas a la hora de desenfundar las armas, así mismo capacitación en el decálogo de estas y manejo de emociones y estrés, haciéndose constar esto, a través del interrogatorio de parte que se le practicó, por ello, mal podría considerarse como algún tipo de justificante.

Al hilo de lo enunciado, en lo referente al argumento, tendiente a sugerir que se citó una extensa normativa como justificante para el despido, cayéndose en una imprecisión, se cita lo reglamentado por el art. 62 del CST, en su párrafo único, donde se señala:

*"La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos".*

Y se hace alusión a lo dispuesto por la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL16219-2014, Magistrado P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, para recalcar, no es siquiera necesario anotar en la carta de despido, precepto legal que sostenga la conducta aludida por el empleador:

*"En este asunto, desde una perspectiva meramente jurídica, el Tribunal no debió tener como una exigencia legal para la validez del despido, que el empleador tuviera necesariamente que citar en la carta de despido el precepto legal que enmarque la conducta del trabajador en una causal de terminación del contrato de trabajo, pues bastaba la descripción de los hechos imputados para despedir al trabajador como en este caso ocurrió".*

Así las cosas, basta con que la empresa hubiere mencionado los motivos que dieron lugar al despido, independientemente de la normativa que se adicione, como ocurrió en el caso que nos ocupa, donde se verifican plasmados las atribuciones y hechos que dieron lugar a la finalización del vínculo, por lo que no es de recibo el planteamiento invocado.

En ese orden de ideas, concluye la Sala que los mentados hechos, en efecto, encuadran, cuando menos, en las causales previstas en los numerales 4º, 5º y 26º del artículo 73. del Reglamento Interno de Trabajo, esto es, en lo que respecta a comportamientos irrespetuosos o groseros, disposición de elementos de trabajo, dinero, artículos o productos de la empresa sin autorización de ésta; y, lo relativo al incumplimiento de prohibiciones.

No escapa en este punto, los testigos JORGE LUIS PADILLA MARCHIAGA y ALEX ANTONIO ARRIETA MUÑOZ (solicitados por el demandado), si bien dieron una versión de lo acontecido, argumentando que se encontraban en la cafetería y fueron observadores de lo sucedido allí, lo cierto es que no pueden brindar a esta Corporación certeza alguna en su dicho, toda vez que según declara el primero, la zona administrativa donde tuvo lugar el suceso, se encuentra aproximadamente a 20 Metros de donde ellos estaban, teniendo que pasar un pasillo y dos puertas para llegar hasta esa área, recalcando el señor Arrieta, tiene conocimiento gracias a lo que el señor Vergara le contó, considerándose entonces como un testigo de oídas.

En conclusión, el único testigo directo de los hechos fue el señor Cuello, los demás solo pueden dar cuenta del encuentro que tuvieron los implicados en la disputa durante el tiempo que estuvieron en la cafetería, mientras que el hecho grave de desenfundar el arma ocurrió en otra locación, en donde se encontraba únicamente el mentado testigo Luis Miguel Cuello, quien da un relato claro y preciso, confirmando que los hechos son atribuibles al trabajador Vergara.

En fin, la Sala llega a la conclusión de que sí se acreditó causa justa para la finalización unilateral del contrato de trabajo del demandado, por parte de la demandante, y se procederá a confirmar la sentencia de primera instancia en su totalidad.

## **V. Costas**

En el presente asunto, no habrá lugar a condena en costas, por no existir intervención de la parte y no encontrarse causadas (art. 365 del C.G.P)

## **VI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

## **VII.FALLA**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada de origen, fecha y contenido reseñados en el preámbulo de este proveído, conforme lo dicho en la parte motiva.

**SEGUNDO: Sin Costas** en esta instancia.

**TERCERO:** Oportunamente regrese el expediente al juzgado de origen.

## **NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**

### **LOS MAGISTRADOS**

  
**CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO**  
Magistrado

  
**KAREM STELLA VERGARA LÒPEZ**

  
**CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA**  
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA



SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL - FAMILIA - LABORAL

MAGISTRADO PONENTE  
CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA

EXPEDIENTE N° 23 001 31 05 003 2019 00168 01      Folio 120

A los treinta (30) días del mes de agosto del año dos mil veintiuno (2021), el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería - Sala Quinta de Decisión Civil - Familia - Laboral, integrada por los Magistrados Cruz Antonio Yáñez Arrieta, quien la preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, procede a desatar lo que en derecho corresponda sobre el recurso ordinario de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha abril 15 de 2021 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **DANIEL ENRIQUE ZABALA RICO, TERESA CORDOBA GARCIA, JOSE GABRIEL RAMOS GONZALEZ, MANUEL ANTONIO LUNA ANAYA y ENELDA PADILLA DE SUAREZ**, a través de apoderado judicial, contra **ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONADOS POR ELECTROCOSTA CÓRDOBA- ASOJUECOST- y ELECTRICARIBE S. A. E. S. P.**, radicado bajo el número 23 001 31 05 003 2019 00168 01 Folio 120, por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 de 2020, la Sala previa deliberación sobre el asunto, como consta en el Acta No. 097 de discusión de proyectos, acogió el presentado por el Ponente, el cual se traduce en la siguiente:

***Radicado No. 2019 00168 01 Folio 120 M.P. CAYA***

## SENTENCIA

### I. Antecedentes

1. Los demandantes, a través de apoderado judicial interpusieron demanda en contra de ASOJUECOST y ELECTRICARIBE S. A., con la finalidad de que se declare la nulidad del Acta de Acuerdo Pensionados firmada el 23 de junio del año 2006 entre ELECTROCOSTA S.A., ELECTRICARIBE S. A., y las Asociaciones de Pensionados de estas empresas, entre las cuales está ASOJUECOST, y que se reconozca y pague la suma que corresponde por concepto de reajuste de la pensión conforme al I.P.C., para los años comprendidos entre 2006 y 2010, según lo previsto en el artículo 14 de la ley 100 de 1993. Asimismo, se resuelva como ineficaz o inaplicable el Acuerdo de Conciliación firmado por ellos con la empresa demandada en la División Territorial Córdoba del Ministerio de Protección Social, y a su vez, que se reconozca y pague valores correspondientes a reajuste pensional en el porcentaje previsto en la ley de los años 2006, 2007, 2008, 2009, 2010; condenándose a ELECTRICARIBE S.A., a llevar desde el 01 de enero de 2011 en adelante, la pensión de los demandantes a su valor real, y cancelando las diferencias que resulten a su favor, teniendo en cuenta que éstas les fue disminuida por descontarse dos (2) puntos del I.P.C., al reajuste en los años de 2006 a 2010; de igual modo que se condene a pagar los intereses moratorios más altos permitidos por la ley, se condene en costas a la demandada y se falle ultra y extra petita.

2. Las pretensiones precedentes se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Los demandantes prestaron sus servicios laborales a la Electrificadora de Córdoba S.A., y por sustitución patronal pasó a depender de la Electrificadora del Caribe S.A., Electricaribe S.A. E.S.P., en condición de pensionados.

- Afirma que, el día 23 de junio del año 2006 se suscribió un Acta de Acuerdo Pensionados entre ELECTROCOSTA, ELECTRICARIBE, y

los representantes de las Asociaciones de Pensionados de estas empresas, entre las cuales estaba ASOJUECOST; acordándose un ámbito temporal, que va desde el 01 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2010, donde se prevé el disfrute anticipado del reajuste anual de pensiones, este sistema consiste en aplicar un reajuste del IPC menos dos puntos para cada uno de los cinco años entre 2006 y 2010; así, modificándose lo establecido en el Sistema General de Pensiones previsto en la Constitución nacional y la ley

-Destaca que la Electrificadora del Caribe S.A., venía incrementando las pensiones de sus pensionados conforme a lo establecido en la ley, es decir con el IPC para cada año, hasta 2005, y dejó de reconocer este incremento a partir de 2006.

-Asegura que, el Acta de Acuerdo Pensionados es contraria a la Constitución y la ley, puesto que no se pueden pactar nuevas condiciones pensionales; siendo inconstitucional porque en dicha Acta se convino una nueva manera de reajustar anualmente las pensiones, lo cual es improcedente al estar prohibido expresamente en el artículo primero del acto legislativo N° 1 de julio 22 de 2005, y en su párrafo segundo, previsión que es una causal constitucional de nulidad. De igual forma, es abiertamente ilegal porque las Asociaciones de Jubilados no son competentes para modificar la ley ni para establecer condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones, que fue lo que realmente sucedió con la firma del Acta de Acuerdo Pensionados.

-Así las cosas, hay una clara violación al Sistema General de Pensiones a los demandantes, porque se modificó el valor de sus mesadas pensionales, al disminuirles su valor, por no incrementarlas en los porcentajes de ley, y también, sus pensiones disminuyeron su valor real, perdiéndose su poder adquisitivo. Por la pérdida del valor de sus pensiones, dejaron de recibir entre 2006 y 2010 sumas mucho más elevadas que las que recibieron de ELECTRICARIBE, supuestamente para beneficiarlo, tal como consta en los comprobantes de pago.

-En el Acta de Acuerdos Pensionados, se anotaba que constituiría fideicomiso para el manejo de los recursos provenientes de los aportes que harían a las asociaciones, y que se establecerían condiciones de los beneficios, destinatarios y modalidades de acceso a dichos beneficios, los cuales nunca se constituyeron, ni recibieron los citados.

-Afirman que entre ellos y ELECTRICARIBE S.A., se firmó un Acta de Conciliación ante la División Territorial Córdoba del Ministerio de la Protección Social, en la cual, se incluyeron todos los presupuestos del Acta de Acuerdo Pensionado, firmado el 23 de junio del año 2006.

-Por último señalan que entre la Electrificadora de Córdoba S.A. y la Electrificadora de la Costa Atlántica S.A., hoy Electrificadora del Caribe S.A., se celebró mediante la escritura pública No 2632 de agosto cuatro de 1998, otorgada en la Notaría 45 de Bogotá, un Convenio de Sustitución Patronal de todas las obligaciones laborales, legales, y extralegales, de conformidad con las normas laborales aplicables, respecto únicamente de los trabajadores y de los pensionados, de los cuales ELECTRO COSTA S.A. hoy ELECTRICARIBE S.A., asume todas las obligaciones en su condición de empleador.

**3.** Admitida la demanda y notificada en legal forma a Electricaribe S.A., ésta a través de apoderado judicial, contestó la misma, oponiéndose a cada una de las pretensiones, por considerar que carecen de fundamentos fácticos y jurídicos que le permitan ser procedentes, toda vez que la pretensión de los demandantes es la nulidad de un acuerdo que tiene todo el respaldo legal y constitucional, queriendo sacar provecho de beneficios pensionales al ampararse del Acto legislativo N° 1 de 2005, cuando éste precisamente incorporó constitucionalmente medidas para corregir el desequilibrio del Sistema Pensional Colombiano, en especial, frente a normas sin sustento económico que establecían requisitos pensionales excesivamente favorables, pero desproporcionados a las realidades de las empresas, generando que muchas empresas cesaran sus actividades, dado que se otorgaban pensiones sin tener el sustento económico que las

respaldaran; por lo que es necesario establecer que la negociación colectiva no debe incluir el régimen pensional. Por último, asegura que, el Acuerdo se refiere a personas que ya tenían la condición de pensionados y siendo derechos adquiridos con anterioridad al acto legislativo N° 1 de 2005; sus condiciones pensionales eran intocables, lo cual no impedía poder acordar las meras expectativas que hacían relación al incremento de las mesadas pensionales futuras. Propuso como excepciones las siguientes: *“prescripción, buena fe, compensación, pago de la obligación, efectos de la nulidad restitución de las cosas a su estado anterior inaplicabilidad de intereses moratorios contemplados en la ley 100 de 1993 para pensiones de origen convencional.”*

Por otro lado, ASOJUECOST dio contestación a la demanda, a través de apoderado judicial, en su calidad de curador *Ad litem*, manifestando atenerse a lo que se pruebe en el proceso, acorde a las pruebas recaudadas.

## **II. Fallo apelado**

Mediante sentencia de fecha 15 de abril de 2021, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería, resolvió declarar probada parcialmente la excepción de *“prescripción”* e inaplicabilidad de intereses moratorios, y no probadas las de *“falta de legitimación en la causa por pasiva, buena fe, pago de la obligación y compensación”* propuestas por la demandada Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P.; y se abstuvo de estudiar las excepciones de mérito denominadas *“cosa juzgada, conciliación y efectos de la nulidad restitución de las cosas a su estado anterior”*. De otra parte, declaró la ineficacia de los acuerdos de voluntades individualmente firmados ante la División Territorial de Córdoba por cada uno de los demandantes con la Electrificadora de la Costa Atlántica S.A. E.S.P. hoy Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P.; por lo que se condenó a la empresa demandada Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P., en intervención hoy Fiduciaria La Previsora S.A., quien actúa como vocera del Patrimonio Autónomo Fondo Nacional de Pasivo Pensional y Prestacional de la Electrificadora del Caribe S.A.

ESP FONECA, a pagar a los demandantes las diferencias pensionales ocasionadas en su mesada, así como a las costas, para las cuales se fijaron 1 SMLMV, a cargo de cada una de ellas como agencias en derecho.

Como fundamento de su decisión, rememoró lo razonado por el Tribunal Superior de Montería, dentro del proceso ordinario laboral Radicado 23001310500420130006302 Folio 249-15, promovido por Norma Cecilia Arrieta Jaramillo y otros, contra Electricaribe S.A. y ASOJECOST, donde se dispuso que era factible declarar la nulidad en este tipo de eventos y, al ser subsumibles y siendo un precedente vertical, por ser asuntos de similares contornos, regidos por el Acta de Acuerdo Pensionados del 23 de junio de 2006, suscrito entre ELECTRO COSTA y ELECTRICARIBE, la consecuencia lógico-jurídica es aplicar esa jurisprudencia al caso de marras, habida cuenta que son las mismas situaciones de hecho, las mismas probanzas, y por tanto se predicen las mismas aristas de derecho. Así las cosas, son ineficaces toda clase de convenciones, pactos o acuerdos que modifican las disposiciones del Sistema General de Pensiones, a partir de la vigencia del acto legislativo 01 de 2005, y en este caso, el Acta de Acuerdo Pensionados, fue suscrito el 23 de junio de 2006, por lo que fue posterior a la entrada en vigencia del referido acto legislativo, lo que conduce a la ineficacia del mismo, y con ello, al reconocimiento de los ajustes pensionales desde el año de 2006 hasta 2010, en los términos que se le venía pagando por la entidad prestadora de la pensión.

En lo que atañe a la prescripción, esbozó que si bien en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo de Seguridad Social, se establece que el derecho a reclamar el reajuste pensional resulta imprescriptible, por estar unidos ineludiblemente al derecho pensional, no es menos cierto que las prestaciones económicas que resulten de los mismos productos de diferencia pensional, que se generan por su aplicación, si son susceptibles de aplicarse dicho fenómeno jurídico de la prescripción. Manifiesta no encontrarse alguna reclamación que haya interrumpido

el término trienal contemplado en la norma, por lo que se debe tomar la fecha de presentación de la demanda, que fue el 10 de mayo de 2019, y como quiera que los reajustes pensionales, fueron por un período determinado, esto es desde el 1 de agosto de 2006, fecha de efectividad del acuerdo, hasta el 31 de diciembre de 2010; las que tienen efecto igualmente en las mesadas pensionales, es desde el vencimiento del acuerdo, que lo era desde el 1 de enero de 2011. Es pertinente dicho período en el análisis y evidencia que los tres años según la citada data, por ser de tracto sucesivo la obligación se salvaría hasta el 10 de mayo de 2016, es por ello que por las generadas a partir de allí, luego de aplicarse el respectivo reajuste, deben ser sufragadas por la parte accionada.

### **III. Recurso de apelación**

Se notificó en estrado la decisión y se le otorgó la palabra a la apoderada judicial de la parte demandada ELECTRICARIBE S.A., quien interpuso recurso de apelación en contra de la decisión proferida, procediendo seguidamente a sustentar las razones de su inconformidad, aduciendo, en estricta síntesis que se mantenía su posición inicial, reafirmando que considera que el acuerdo celebrado cuenta con todo el respaldo legal y constitucional, pues se refería a personas que ya tenían condiciones de pensionados, y siendo derechos adquiridos con anterioridad al Acta Legislativo No 01 de 2005, sus condiciones pensionales eran intocables como así aconteció con el acuerdo celebrado; la reforma constitucional no impidió poder acordar expectativas que hacían relación al incremento de las mesadas pensionales, es por ello que considera que se erró en la decisión.

Con respecto al acuerdo de conciliación, considera que fue un acuerdo bilateral; que con la declaración de ineficacia del acta, en la que voluntariamente participaron los demandantes, se estarían impidiendo obligaciones para una de las partes y liberando a la otra de cumplir con el restablecimiento de lo que a ella le corresponde. Recuerda que los demandantes se beneficiaron económicamente del pago de unas

sumas de dinero, y años atrás solicitaron que se declarara su nulidad, anticipándose incrementos pensionales que no tenían nada que ver con la reforma constitucional; ninguna de las condiciones pensionales fueron tocadas en el acuerdo que se celebró en el año 2006, y tampoco fue objeto de una negociación colectiva; es por todo lo anterior, que considera, se debió absolver a su representada.

#### **IV. Traslado para alegar en esta instancia**

Mediante auto de fecha abril 27 de 2021 se corrió traslado a las partes, con intervención de FONECA; mientras que, la parte demandante guardó silencio.

#### **V. Consideraciones de la Sala**

##### ***1. Problema Jurídico.***

Teniendo en cuenta que de conformidad con el artículo 66-A del C. P. del T. y de la S. S., la sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las inconformidades planteadas en el recurso de apelación, por lo que corresponde a la Sala determinar si efectivamente, se debe declarar la ineficacia del Acta de Acuerdo Pensionados, celebrado el 23 de junio de 2006 por ELECTROCOSTA y ELECTRICARIBE con las Asociaciones de Pensionados, entre ellas ASOJUECOST, como también las respectivas Actas de Conciliación celebradas individualmente con los demandantes ante la División Territorial de Córdoba.

***2. Ineficacia del Acta de Acuerdo Pensionados, celebrado el 23 de junio de 2006 por ELECTROCOSTA y ELECTRICARIBE con las Asociaciones de Pensionados, entre ellas ASOJUECOST, y de las Actas de Conciliación celebradas individualmente con los demandantes ante la División Territorial de Córdoba.***

Primeramente, es dable señalar que, en este Tribunal, se han resuelto con anterioridad otros procesos ordinarios laborales con las mismas

situaciones de hecho, solicitando la ineficacia de igual Acta de Acuerdo del 23 de junio de 2006, celebrado entre las mismas partes y con idénticas probanzas; por lo que es factible reiterar y establecer las mismas aristas de derecho, por esta razón, la Sala comparte que la presente Acta de Acuerdo pensionados suscrita el 23 de junio de 2006, mediante la cual se reajustaron las pensiones convencionales de los demandantes, resulta ineficaz por haberse celebrado con posterioridad a la vigencia del acto legislativo 01 de 2005, más específicamente, en el parágrafo segundo del artículo 1:

*"Parágrafo 2°. A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones".*

También vale decir, que el reajuste de las pensiones convencionales, deberá ser acorde a la ley, conforme lo consagrado en el canon 14 de la Ley 100 de 1993, el cual establece:

*"ARTÍCULO 14. REAJUSTE DE PENSIONES. Con el objeto de que las pensiones de vejez o de jubilación, de invalidez y de sustitución o sobreviviente, en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones, mantengan su poder adquisitivo constante, se reajustarán anualmente de oficio, el primero de enero de cada año, según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor, certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior."*

Por ese motivo, con la entrada en vigencia de este acto legislativo 01 de 2005, serán ineficaces toda clase de convenciones, pactos o acuerdos que modifican total o parcialmente, o que erijan disposiciones del Sistema General de Pensiones; conduciendo así, a la ineficacia del Acuerdo aludido, y entendiéndose aquella como la nulidad de las disposiciones contenidas en el acuerdo y cuya consecuencia corresponde a retrotraer las condiciones fijadas con anterioridad.

No obstante, se debe señalar que lo realmente pretendido por los demandantes, es la inaplicación para ellos del Acta de Acuerdo Pensionados del 23 de junio de 2006, más no la declaración de ineficacia *erga omnes* o de forma abstracta; esto a razón de que, tal

ineficacia, solo puede ser pretendida por las partes del mismo y, en este caso, tratándose de trabajadores individuales, no llevan su representación. Ahora, si bien es cierto que en la demanda se pidió su nulidad, en casos similares al que aquí se desata, ha reiterado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL4526-2018 y SL4455-2018, que la demanda ha de interpretarse, a fin de *“superar eventuales falencias derivadas del uso del lenguaje o de tecnicismos jurídicos”*, por tanto, se entenderá que lo realmente pretendido por los demandantes, es la inaplicación para ellos del Acta de Acuerdo extraconvencional del 23 de junio de 2006.

En lo atinente a las conciliaciones que se celebraron individualmente con los demandantes, si es de recibo que hayan pretendido su ineficacia, porque son sujetos partes de las mismas.

Así las cosas, tanto el Acta de Acuerdo Pensionales, suscrito por las demandadas, como las conciliaciones celebradas con los demandantes, contravienen la Constitución y la Ley; empero, respecto del primero, debió el *A quo* disponer su inaplicación para el caso, y en lo concerniente a las conciliaciones, sí acertó en declarar la ineficacia. Por lo que se realizará la modificación respectiva.

Sin costas en esta instancia, al no haber prosperado el recurso de alzada, y no hubo réplica del mismo en esta instancia-

En mérito de lo expuesto, **el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **FALLA**

**PRIMERO. MODIFICAR** el numeral primero de la sentencia de fecha 15 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **DANIEL ENRIQUE ZABALA RICO, TERESA CORDOBA**

**GARCIA, JOSE GABRIEL RAMOS GONZALEZ, MANUEL ANTONIO LUNA ANAYA y ENELDA PADILLA DE SUAREZ**, a través de apoderado judicial, contra **ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONADOS POR ELECTROCOSTA CÓRDOBA-ASOJUECOST-y ELECTRICARIBE S. A. E. S. P.**, radicado bajo el número 23 001 31 05 003 2019 00168 01 Folio 120; en el sentido que, no es la ineficacia, sino la inaplicación la que se declara del Acta de Acuerdo de Pensionados del 23 de junio de 2006, suscrito por ELECTRICARIBE, ELECTROCOSTA y las asociaciones de pensionados ASOJUECOST.

**SEGUNDO. CONFIRMAR** en lo demás la sentencia de primera instancia.

**TERCERO.** Sin costas en esta instancia.

**CUARTO.** Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

#### **LOS MAGISTRADOS**



**CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA**  
Magistrado



**PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ**  
Magistrado



**MARCO TULIO BORJA PARADAS**  
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA



SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL - FAMILIA - LABORAL

MAGISTRADO PONENTE  
CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA

EXPEDIENTE N° 23 001 31 05 005 2020 00133 01      Folio 130

A los treinta (30) días del mes de agosto del año dos mil veintiuno (2021), el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería - Sala Quinta de Decisión Civil - Familia - Laboral, integrada por los Magistrados Cruz Antonio Yáñez Arrieta, quien la preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, procede a desatar lo que en derecho corresponda sobre el grado jurisdiccional de consulta y el recurso ordinario de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha abril 15 de 2021, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **MARIO RAFAEL PÉREZ SOTO**, contra la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES**, radicado bajo el número 23 001 31 05 005 2020 00133 01 Folio 130, por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 de 2020, la Sala previa deliberación sobre el asunto, como consta en el Acta No. 097 de discusión de proyectos, acogió el presentado por el Ponente, el cual se traduce en la siguiente:

**SENTENCIA**

**I. Antecedentes**

1. El señor **MARIO RAFAEL PÉREZ SOTO** promovió demanda ordinaria laboral contra la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE**

***Radicado No. 2020 00133 01 Folio 130 M.P. CAYA***

PENSIONES – COLPENSIONES, con la finalidad de que dicha entidad, a la luz del artículo 37 de la ley 100 de 1993, le reconozca y pague una indemnización sustitutiva de pensión de vejez, debidamente indexada, mes por mes de acuerdo al IPC certificado por el DANE, desde el 15 de septiembre de 1976, fecha en la cual empezó a cotizar a Colpensiones, hasta que le sea reconocida y cancelada.

Asimismo, solicita el reconocimiento y pago de los intereses moratorios conforme lo dispuesto en el artículo 141 de la ley 100 de 1993.

2. Las pretensiones precedentes se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Manifiesta que, cumple los requisitos exigidos por el artículo 37 de la ley 100 de 1993, pues cuenta con 688 semanas cotizadas, siendo su último empleador la Caja de Compensación Familiar de Córdoba-COMFACOR; asimismo, que nació el día 21 de agosto de 1951, por lo que actualmente cuenta con 68 años de edad.

- Asevera que, el 26 de septiembre de 2019, solicitó ante la demandada, el reconocimiento y pago de la indemnización sustitutiva de pensión de vejez, manifestando la imposibilidad de continuar cotizando en pensiones al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, pero Colpensiones negó esa solicitud mediante Resolución N°SUB331975 de diciembre 03 de 2019; por lo que, el 10 de diciembre de esa anualidad, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación.

- Expone que, mediante Resolución N° SUB347467 del 18 de diciembre de 2019, Colpensiones negó nuevamente la prestación reclamada, asimismo, al resolver el recurso de apelación, confirmó la decisión, mediante Resolución DPE1097 del 21 de enero de 2020.

3. Admitida la demanda y notificada en legal forma COLPENSIONES, contestó la misma, oponiéndose a todas y cada una de las

pretensiones, por considerar que carecen de fundamentos fácticos y jurídicos que le permitan ser procedentes, toda vez que al demandante ya le fue reconocida una pensión por la Caja Nacional de Previsión Social Cajanal, hoy UGPP; por lo que no le asiste razón en pretender el reconocimiento de indemnización sustitutiva de pensión de vejez, en la medida que el legislador dispuso que aquella era una opción para quienes no logran acceder a la pensión de vejez y no para aquellos que ya disfrutaban de la mencionada prestación. Igualmente, manifestó ser ciertos unos hechos y negó los demás.

Propuso como excepciones de fondo las siguientes: *“INCOMPATIBILIDAD PENSIONAL, IMPROCEDENCIA DE COBRO DE INTERESES MORATORIOS, EXCEPCIÓN DE BUENA FE, INNOMINADA O GENÉRICA”*.

## II. Fallo apelado

Mediante sentencia de fecha 15 de abril de 2021, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, declaró que el demandante tiene derecho a que la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**, le reconozca y pague la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez, en un monto de \$8.895.882,00 para la fecha en que solicitó la prestación, data 26 de septiembre de 2018; que indexado al mes de marzo de 2021, da un valor de \$9.529.268,00; precisándose que la suma que se seguirá indexando como capital es \$8.895.882,00 hasta que se produzca el pago efectivo y total de la misma.

Como fundamento de su decisión, luego de hacer ciertas apreciaciones jurídicas sobre el asunto, concluyó que la pensión de gracia que devenga el actor, es compatible con la indemnización que hoy se pretende, al tratarse de dos prestaciones con orígenes diferentes, así como sus fuentes lo son; mientras que la pensión de jubilación fue por el tiempo laborado en el sector oficial, la indemnización que se está solicitando, es por el tiempo en que el demandante laboró en el sector privado; por ello, ese tiempo debe ser

tenido en cuenta para reconocer la indemnización o pensión dado el caso.

Una vez concluyó esa parte, determinó que el demandante cumplía con los requisitos exigidos en el artículo 37 de la ley 100 de 1993, para acceder a la indemnización sustitutiva de pensión de vejez, así las cosas, pasó a realizar las liquidaciones de rigor obteniendo una indemnización sustitutiva, en un monto de \$8.895.882,00 para la fecha en que se solicitó la prestación, data 26 de septiembre de 2018; que indexado al mes de marzo de 2021, arrojó un monto de \$9.529.268,00

Por último, manifiesta que los intereses señalados en el artículo 141 de la ley 100 de 1993, sólo están presentes o vigentes, para los casos en que haya mora en el pago de la mesada, no en esta prestación que es una indemnización sustitutiva.

### **III. Recurso de apelación**

La apoderada judicial de la parte demandada, interpuso recurso de apelación en contra de la decisión precedente, aduciendo, en estricta síntesis que, COLPENSIONES mantenía su posición inicial, reafirmando que mediante el artículo 2 del Decreto 2527 de 2000, en concordancia con el artículo 17 de la Ley 549 de 1999, se estableció que todos los tiempos laborados o cotizados en el sector público y los cotizados al ISS, hoy COLPENSIONES, deben ser utilizados para financiar la pensión; que de acuerdo a los anteriores preceptos, cuando algún tiempo no se tome en cuenta para el reconocimiento de la pensión, la caja, fondo o entidad pública que deba hacer el reconocimiento de la pensión, se debe solicitar a las administradoras o entidades de los tiempos cotizados o servidos que no se tienen en cuenta para el reconocimiento de la pensión, el traslado del valor de las cotizaciones para la pensión de vejez y de la información que posean sobre el trabajador, incluyendo su historial laboral.

Concluyendo que, los tiempos cotizados a COLPENSIONES, no pueden servir como fundamento para el reconocimiento de una

pensión de vejez, ya que los aportes efectuados deben ser utilizados para la financiación de la pensión de la que ya goza el solicitante, la cual fue reconocida en este caso por CAJANAL y CONSORCIO FOPEP.

#### **IV. Traslado para alegar en esta instancia**

Mediante auto adiado 07 de mayo de 2021, se corrió traslado para alegar a las partes, con intervención solo de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones.

#### **V. Consideraciones de la Sala**

##### ***1. Del recurso de apelación y el grado jurisdiccional de consulta a favor de Colpensiones.***

Teniendo en cuenta que de conformidad con el artículo 66-A del C. P. del T. y de la S. S., la sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las inconformidades planteadas en los recursos de apelación, pero que además ha de desatarse el grado de consulta que se surte a favor de la parte accionada – Colpensiones, como quiera que se encuentran en juego dineros del estado.

##### **2. Problema Jurídico**

Corresponde a la Sala determinar si la pensión de jubilación que le viene reconocida al demandante, es incompatible con la indemnización sustitutiva de pensión de vejez que hoy se pretende.

##### ***3. De la compatibilidad de la pensión de jubilación y la pensión de vejez.***

Expuesto lo precedente, entraremos a estudiar el primer problema jurídico propuesto, para ello inicialmente se extrae que el demandante está devengando pensión de jubilación y gracia, que le fue reconocida

por el tiempo laborado como docente en el departamento de Córdoba, entre el 14 de octubre de 1981 hasta 21 diciembre de 2002; en el municipio de Montería del 01 de enero de 2003 hasta el 21 de agosto de 2006; asimismo se le reconoció una pensión de gracia por parte de CAJANAL por el servicio por el tiempo de servicio a favor en el departamento de Sucre entre el 17 de mayo de 1974 al 4 de noviembre de 1976; y en el departamento de Córdoba desde el 14 de octubre de 1971 a 30 de septiembre de 2002.

En ese orden, mediante Resolución N° SUB331975 de diciembre 03 de 2019, Colpensiones negó el derecho pensional invocado por la parte actora, aduciendo la incompatibilidad pensional entre la pensión otorgada por el Magisterio y la pensión e indemnización del Sistema General de Pensión, lo cual confirmó por medio de nuevas resoluciones N° SUB347467 del 18 de diciembre de 2019, y DPE1097 del 21 de enero de 2020, empero, no comparte esta Sala lo planteado por la Administradora de Pensiones en las citadas resoluciones y en lo esbozado por su vocera judicial en los argumentos que sirvieron de soporte a la alzada, dado que, de antaño la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral ha expresado que nada impide que el afiliado a Colpensiones pueda acceder a la indemnización sustitutiva de pensión de vejez aun cuando devengue pensión de jubilación oficial, pues, las razones que justifican su origen y causa son diferentes, además, provienen de rubros distintos, de ahí que, no es factible que las administradoras de pensiones nieguen, bajo ese argumento, el reconocimiento de una pensión debidamente constituida. Así lo resaltó la Sala de Casación Laboral de la Corte, Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL 451 – 2013, radicación No. 41001 del diecisiete (17) de julio de dos mil trece (2013

Así las cosas, en el caso en estudio, es claro que el demandante devenga una pensión de jubilación reconocida por la Secretaría de Educación de Montería, en representación del Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio y por CAJANAL, hoy UGPP, la cual proviene de un rubro totalmente distinto a aquella que se devenga en virtud de los aportes efectuados a Colpensiones, por ende, es factible que una

vez suplidos los requisitos, pueda acceder al derecho pensional del Sistema General de Pensiones administrado por Colpensiones.

#### **4. Del cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez.**

El artículo 37 de la Ley 100 de 1993, consagra la indemnización sustitutiva de la pensión, como una prestación a la que tiene derecho una persona afiliada al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, cuando se presenta una situación que impide consolidar el derecho a la pensión, el artículo es del siguiente tenor:

***“Artículo 37.- Las personas que habiendo cumplido la edad para obtener la pensión de vejez no hayan cotizado el mínimo de semanas exigidas, y declaren su imposibilidad de continuar cotizando, tendrán derecho a recibir, en sustitución, una indemnización equivalente a un salario base de liquidación promedio semanal multiplicado por el número de semanas cotizadas; al resultado así obtenido se le aplica el promedio de los porcentajes sobre los cuales haya cotizado el afiliado.”.***

De lo anterior se colige que, la indemnización sustitutiva está dirigida a compensar o restituir el capital aportado en los términos dispuestos por la ley, o recuperar los aportes efectuados durante el período laboral, ante la imposibilidad de obtener la pensión.

La disposición transcrita fue reglamentada a través del Decreto 1730 de 2001, modificado por el Decreto 4640 de 2005 en los siguientes términos:

***"Artículo 1º. Causación del derecho. Habrá lugar al reconocimiento de la indemnización sustitutiva prevista en la Ley 100 de 1993, por parte de las Administradoras del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, cuando los afiliados al Sistema General de Pensiones estén en una de las siguientes situaciones:***

- a) Que el afiliado se retire del servicio habiendo cumplido con la edad, pero sin el número mínimo de semanas de cotización exigido para tener derecho a la pensión de vejez y declare su imposibilidad de seguir cotizando;*
- b) Que el afiliado se invalide por riesgo común sin contar con el número de semanas cotizadas exigidas para tener derecho a la pensión de invalidez, conforme al artículo 39 de la Ley 100 de 1993;*
- c) Que el afiliado fallezca sin haber cumplido con los requisitos necesarios para que su grupo familiar adquiera el derecho a la pensión de sobrevivientes, conforme al artículo 46 de la Ley 100 de 1993;*

*d) Que el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales se invalide o muera, con posterioridad a la vigencia del Decreto-ley 1295 de 1994, como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, la cual genere para él o sus beneficiarios pensión de invalidez o sobrevivencia de conformidad con lo previsto en el artículo 53 del Decreto-ley 1295 de 1994."*

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la sentencia radicada bajo el número 26330 de fecha mayo 15 de 2006, explicó de manera detallada el procedimiento para calcular la indemnización sustitutiva de pensión, en palabras de la Corte, se tiene que el salario base de liquidación promedio semanal es equivalente a \$198.256,93 que se obtiene de sumar los salarios devengados en toda la vida laboral del asegurado \$3.288.643,00 los cuales fueron extraídos de la historia laboral y una vez actualizados a la fecha ascienden a un total de \$136.400.769,00. Esta última cifra, se divide por el número total de días aportados, en este caso son 5.047 y se multiplica por siete (7) que es el número de días que componen una semana cotizada.

Finalmente, este resultado que corresponde al salario base semanal (\$198.256,93) se multiplica por la tasa de cotización ponderada que arroja un 6,27% y a su vez se multiplica por el número de semanas cotizadas por el afiliado en su historia laboral (688,00 semanas), todo lo cual arroja un gran total de \$8.552.328,22 para diciembre de 2018.

Lo anterior, se refleja en la tabla anexa<sup>1</sup>, veamos:

1

NOTA.

SE TIENEN EN CUENTA PARA LA LIQUIDACIÓN 688 SEMANAS

LAS SEMANAS DUPLICADAS SOLO SE TIENEN EN CUENTA PARA EFECTOS DE I.B.C. (15/04/1994 - 01-12-1994)  
NO SE TOMAN LA SEMANAS NI EL PORCENTAJE DE COTIZACIÓN DEL PERIODO ANTERIOR PORQUE AFECTA EL PORCENTAJE DE COTIZACIÓN  
LA RECLAMACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN SE REALIZÓ SEGÚN LO DICHO EN LA DEMANDA Y TAMBIEN POR COLPENSIONES EL 26 DE SEPTIEMBRE DE 2019 Y NO DE 2018 COMO LO DICE EL ACTA DE LA AUDIENCIA

| Desde      | Hasta      | I.B.C.<br>REPORTADO | DÍAS | Semanas | PORCENTAJE DE<br>COTIZACIÓN | PROMEDIO<br>POR<br>SEMANA | ÍNDICE<br>INICIAL DIC<br>AÑO | INDICE<br>FINAL DIC<br>2018 | I.B.C.<br>ACTUALIZADO |
|------------|------------|---------------------|------|---------|-----------------------------|---------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| 15/09/1976 | 30/11/1976 | 3.300               | 77   | 11,00   | 4,50                        | 0,50                      | 0,29                         | 100,00                      | 2.920.690             |
| 2/02/1977  | 31/08/1977 | 3.300               | 211  | 30,14   | 4,50                        | 1,36                      | 0,36                         | 100,00                      | 6.447.222             |
| 17/09/1977 | 31/12/1977 | 4.410               | 106  | 15,14   | 4,50                        | 0,68                      | 0,36                         | 100,00                      | 4.328.333             |
| 1/01/1978  | 25/02/1978 | 4.410               | 56   | 8,00    | 4,50                        | 0,36                      | 0,47                         | 100,00                      | 1.751.489             |
| 1/01/1979  | 31/08/1979 | 4.410               | 212  | 30,29   | 4,50                        | 1,36                      | 0,56                         | 100,00                      | 5.565.000             |
| 17/09/1979 | 31/12/1979 | 5.790               | 106  | 15,14   | 4,50                        | 0,68                      | 0,56                         | 100,00                      | 3.653.214             |
| 1/01/1980  | 31/12/1980 | 5.790               | 366  | 52,29   | 4,50                        | 2,35                      | 0,72                         | 100,00                      | 9.810.833             |
| 1/01/1981  | 31/12/1981 | 5.790               | 365  | 52,14   | 4,50                        | 2,35                      | 0,90                         | 100,00                      | 7.827.222             |
| 1/01/1982  | 31/12/1982 | 7.470               | 365  | 52,14   | 4,50                        | 2,35                      | 1,14                         | 100,00                      | 7.972.368             |
| 1/01/1983  | 31/12/1983 | 9.480               | 365  | 52,14   | 4,50                        | 2,35                      | 1,41                         | 100,00                      | 8.180.142             |
| 1/01/1984  | 31/12/1984 | 11.850              | 366  | 52,29   | 4,50                        | 2,35                      | 1,65                         | 100,00                      | 8.761.818             |
| 1/01/1985  | 31/12/1985 | 14.610              | 365  | 52,14   | 6,50                        | 3,39                      | 1,95                         | 100,00                      | 9.115.641             |
| 1/01/1986  | 30/11/1986 | 17.790              | 334  | 47,71   | 6,50                        | 3,10                      | 2,38                         | 100,00                      | 8.321.933             |
| 26/02/1987 | 30/11/1987 | 21.420              | 278  | 39,71   | 6,50                        | 2,58                      | 2,88                         | 100,00                      | 6.892.083             |
| 16/09/1991 | 11/12/1991 | 54.630              | 87   | 12,43   | 6,50                        | 0,81                      | 7,65                         | 100,00                      | 2.070.941             |
| 24/02/1992 | 30/11/1992 | 70.260              | 281  | 40,14   | 8,00                        | 3,21                      | 9,70                         | 100,00                      | 6.784.557             |
| 24/02/1993 | 30/11/1993 | 89.070              | 280  | 40,00   | 8,00                        | 3,20                      | 12,14                        | 100,00                      | 6.847.776             |
| 10/02/1994 | 31/03/1994 | 107.675             | 42   | 6,00    | 11,50                       | 0,69                      | 14,89                        | 100,00                      | 1.012.391             |
| 1/04/1994  | 1/12/1994  | 98.700              | 245  | 35,00   | 11,50                       | 4,03                      | 14,89                        | 100,00                      | 5.413.365             |
| 15/04/1994 | 1/12/1994  | 185.092             | 231  | -       | -                           | 0,00                      | 14,89                        | 100,00                      | 9.571.581             |
| feb-95     |            | 233.036             | 30   | 4,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 1.276.910             |
| mar-95     |            | 233.036             | 30   | 4,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 1.276.910             |
| abr-95     |            | 233.036             | 30   | 4,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 1.276.910             |
| may-95     |            | 233.036             | 30   | 4,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 1.276.910             |
| jun-95     |            | 233.036             | 30   | 4,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 1.276.910             |
| jul-95     |            | 233.036             | 30   | 4,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 1.276.910             |
| ago-95     |            | 233.036             | 30   | 4,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 1.276.910             |
| sep-95     |            | 233.036             | 30   | 4,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 1.276.910             |
| oct-95     |            | 233.036             | 30   | 4,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 1.276.910             |
| nov-95     |            | 233.036             | 30   | 4,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 1.276.910             |
| dic-95     |            | 233.036             | 9    | 1,29    | 12,50                       | 0,54                      | 18,25                        | 100,00                      | 383.073               |
|            |            |                     | 5047 | 688,00  | 6,34%                       | 43,59                     |                              |                             | 136.400.769           |

|                                                                                      |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Salarios devengados indexados a Diciembre de 2018                                    | 136.400.769         |
| Semanas Cotizadas                                                                    | 688                 |
| Salario Promedio semanal devengado indexado a diciembre de 2018                      | 198.256,93          |
| Tasa promedio ponderada de cotización                                                | 6,27%               |
| <b>VALOR INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA A DICIEMBRE DE 2018</b>                           | <b>8.552.328,22</b> |
| Fecha de liquidación inicial a diciembre de 2018                                     | 31/12/2018          |
| Fecha de indexación de primera instancia -marzo 2021                                 | 30/03/2021          |
| I.P.C. a fecha de la solicitud                                                       | 100,00              |
| I.P.C. a fecha de liquidación de primera instancia                                   | 107,12              |
| <b>VALOR DE LA INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA INDEXADA A FECHA DE CORTE MARZO DE 2021</b> | <b>9.161.253,99</b> |

Nótese que, la liquidación realizada por la Sala es inferior a la efectuada por el juez de primera instancia, por ende, como quiera que estamos desatando el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia a favor de la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES, se modificará el numeral tercero de la sentencia apelada y consultada, en el sentido de condenar a la demandada a pagar a favor del actor la indemnización sustitutiva de pensión de vejez en la suma de **\$8.552.328,22** (fecha en que solicitó la prestación) que indexado al mes de marzo de 2021 nos arroja un

monto de **\$9.161.253,99**; precisándose que la suma que seguirá indexándose como capital inicial es \$8.552.328,22

## **5. Conclusión.**

Así las cosas, en el plenario se encuentra acreditado que el señor MARIO RAFAEL PEREZ SOTO tiene derecho a que COLPENSIONES le reconozca y pague la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez por ser compatible con las pensiones reconocidas por CAJANAL, hoy UGPP y Alcaldía de Montería – Secretaría de Educación Municipal, a cargo del Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, empero, se modificará el numeral tercero de la sentencia antes referenciada, tal como quedó consignado en líneas antecedentes.

Sin costas en esta instancia, porque a pesar de no haber prosperado el recurso de apelación, no hubo réplica de la parte demandante.

En mérito de lo expuesto, **el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO. MODIFICAR** el numeral tercero de la sentencia de fecha abril 15 de 2021, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **MARIO RAFAEL PÉREZ SOTO**, contra la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES**, radicado bajo el número 23 001 31 05 005 2020 00133 01 Folio 130, en el sentido de condenar a la demandada a pagar a favor del actor la indemnización sustitutiva de pensión de vejez en la suma de **\$8.552.328,22** (fecha en que solicitó la prestación) que indexado al mes de marzo de 2021 nos arroja un monto de **\$9.161.253,99**; precisándose que la suma que seguirá indexándose como capital inicial es \$8.552.328,22.

**SEGUNDO. CONFÍRMESE** en todo lo demás.

**TERCERO.** Sin costas en esta instancia.

**CUARTO.** Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**LOS MAGISTRADOS**



**CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA**  
Magistrado



**PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ**  
Magistrado



**MARCO TULIO BORJA PARADAS**  
Magistrado