

**Constancia Secretarial:** Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, las partes hicieron uso del derecho a remitir en tiempo los alegatos de conclusión en esta sede, como se aprecia en la carpeta de segunda instancia.

Pereira, 24 de enero de 2023.

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**

Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA DE DECISIÓN LABORAL  
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ  
PEREIRA, OCHO DE MARZO DE DOS MIL VEINTITRÉS  
Acta de Sala de Discusión No 34 de 6 de marzo de 2023**

**SENTENCIA ESCRITA**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el demandante **HÉCTOR FERNANDO ARAGÓN VILLA** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito el 3 de octubre de 2022, dentro del proceso que le promueve a **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, cuya radicación corresponde al N°66001310500220190034201.

**ANTECEDENTES**

Pretende el señor Héctor Fernando Aragón Villa que la justicia laboral declare que entre él y UNE EPM Telecomunicaciones S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1° de abril de 1985 y el 29 de septiembre de 2016, el cual fue finalizado unilateralmente y sin justa causa por parte de la entidad empleadora, siendo beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre esa entidad y la organización sindical Sintraemsdes.

Con base en ello solicita que se condene a la entidad accionada reintegrarlo al cargo de subgerente de atención al cliente o un cargo de igual o similar jerarquía a partir del 30 de septiembre de 2016, con el pago de todos los emolumentos dejados de percibir desde ese momento hasta que se produzca el reintegro efectivo. Subsidiariamente solicita que se reconozca y pague la pensión de origen convencional por el despido unilateral y sin justa causa que sufrió el 29 de septiembre de 2016. En ambos casos solicita la indexación de las sumas reconocidas, además de las costas procesales a su favor.

Refiere que: Prestó sus servicios personales y remunerados a favor de la entidad accionada entre las fechas relacionadas anteriormente, ocupando los cargos que se especifican en los hechos 2, 3, 4, 7, para finalmente ocupar el cargo de subgerente de atención al cliente que ostentó hasta el 29 de septiembre de 2016 cuando fue despedido unilateralmente y sin justa causa por UNE EPM Telecomunicaciones S.A., quien le canceló la respectiva indemnización; como beneficiario de la convención colectiva de trabajo 2015-2016, para que se le pudiera dar por finalizado el contrato de trabajo, la entidad demandada debía agotar el procedimiento previsto en su artículo 84, sin que así lo hubiere hecho, lo que trae como consecuencia la ineficacia del despido y por ende su reintegro a partir del 30 de septiembre de 2016; el 13 de marzo de 2019 elevó solicitud de reintegro ante la entidad accionada y subsidiariamente el reconocimiento de la pensión convencional prevista en la convención colectiva de trabajo vigente para el 29 de septiembre de 2016, peticiones que fueron resueltas negativamente el 23 de abril de 2019.

Al dar respuesta a la demanda -archivo 12 carpeta primera instancia-, UNE EPM Telecomunicaciones S.A. aceptó que el demandante prestó sus servicios a través de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1° de abril de 1985 y el 29 de septiembre de 2016, fecha en que la entidad empleadora decidió darlo por finalizado sin justa causa, con el pago de la correspondiente indemnización; pero él no tiene derecho al reintegro que solicita, porque entre el sindicato Sintraemsdes y la entidad empleadora se llegó a un acuerdo de voluntades consistente en eliminar la cláusula

de reintegro que se encontraba inmersa en convenciones colectivas anteriores a la que estaba en vigor para la fecha del despido, en otras palabras, la cláusula de reintegro quedó eliminada para la convención colectiva que regía el 29 de septiembre de 2016; sin que tampoco tenga derecho a la pensión convencional que estaba prevista en la convención colectiva vigente para los años 2003-2005, puesto que ese beneficio desapareció con la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005. Por lo expuesto se opuso a la totalidad de las pretensiones y formuló las excepciones de mérito que denominó “*Inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido*”, “*Prescripción*” y “*Compensación*”.

En sentencia de 3 de octubre de 2022, la funcionaria de primer grado, al no existir ninguna controversia al respecto, declaró que entre el señor Héctor Fernando Aragón Villa y UNE EPM Telecomunicaciones S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1° de abril de 1985 y el 29 de septiembre de 2016, el cual fue finalizado unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador; siendo el demandante beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la entidad demandada y Sintraemsdes.

Sin embargo, al verificar el contenido del artículo 84 de la convención colectiva 2015-2016, determinó que el procedimiento allí previsto no es aplicable para los trabajadores que fueren despedidos sin justa causa, pues realmente dicho procedimiento opera para los trabajadores que han cometido faltas disciplinarias y aquellos que incurrir en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, siendo obligación frente a este tipo circunstancias el agotamiento del procedimiento previsto en la norma bajo estudio; pero como al demandante fue despedido sin justa causa, no había lugar a su aplicación, añadiendo que en esa convención colectiva se pactó la facultad del empleador de dar por finalizados los contratos de trabajo sin justa causa, con el importe de la correspondiente indemnización, como en efecto ocurrió.

En cuanto a la pensión de jubilación convencional que se solicita, la *a quo*, indicó que si bien en el artículo 76 de la convención colectiva de trabajo 2015-2016 se establece el beneficio pensional que reclama la parte actora, lo cierto es que, conforme con lo previsto en el Acto Legislativo 01 de 2005, no es posible pactar en las convenciones colectivas de trabajo condiciones pensionales más favorables que las establecidas en la ley, razón por la que esa norma, al no ajustarse a lo dispuesto constitucionalmente, no es viable aplicarla.

Conforme con lo expuesto, absolvió a la entidad accionada de las pretensiones económicas elevadas en su contra.

Finalmente, condenó en costas procesales a la parte actora en un 80%, en favor de la entidad demandada.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación, argumentando que la entidad empleadora no cumplió con las reglas previstas en el artículo 84 de la convención colectiva de trabajo que obliga al empleador a escuchar en descargos al trabajador a quien se le va a terminar el contrato de trabajo, es decir, independientemente si la relación laboral va a ser finalizada con o sin justa causa, es obligación escuchar en descargos al trabajador, por lo que, al no haberse seguido el procedimiento allí descrito, el despido se torna ineficaz y por tanto se debe aplicar la consecuencia jurídica que no es otra que el reintegro a partir del 30 de septiembre de 2016.

Frente a las pretensiones subsidiarias, la pensión convencional que se solicita está regulada en el artículo 76 de la convención colectiva de trabajo 2015-2016, es decir que, ese fue un acuerdo de voluntades entre las partes -empleador y sindicato de sus trabajadores- quienes convinieron la causación de una pensión en los términos allí establecidos; requisitos que cumple a cabalidad el demandante y por tanto debe reconocérsele la prestación económica, sin que en nada influya la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, las partes hicieron uso del derecho a remitir en término en término los alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión remitidos por la parte recurrente, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que los argumentos allí esgrimidos coinciden con los expuestos en la sustentación del recurso de apelación; mientras que los narrados por la parte demandada se circunscriben en solicitar la confirmación de la sentencia de primer grado.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

## **PROBLEMAS JURÍDICOS**

***1. ¿Tenía la obligación la entidad empleadora de agotar el procedimiento previsto en el artículo 84 de la convención colectiva de trabajo 2015-2016 para dar por terminado sin justa causa el contrato de trabajo del señor Héctor Fernando Aragón Villa?***

***2. En caso de que no prosperen las pretensiones principales ¿Tendría derecho el demandante a que se le reconociera la pensión de jubilación convencional que reclama?***

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, el siguiente aspecto:

## **INCIDENCIA DEL ACTO LEGISLATIVO 01 DE 2005 FRENTE A LOS BENEFICIOS PENSIONALES CONTEMPLADOS EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.**

Establece el párrafo transitorio 3° del artículo 1° del Acto Legislativo 01 de 2005 que *“Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. En los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010.”.*

Frente a dicho tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2543 de 2020, sostuvo:

*“Bajo ese entendido, el párrafo transitorio 3.° del Acto Legislativo 01 de 2005, sub-examine, protegería los derechos y expectativas de quienes cumplen los requisitos para acceder a las pensiones convencionales contempladas, entre el 29 de julio de 2005 y el 31 de julio de 2010, en cualquiera de los siguientes escenarios:*

*i) para aquellos que a la entrada en vigor del Acto Legislativo 01 de 2005, son beneficiarios de una convención colectiva de trabajo cuya vigencia se encuentra en curso del término inicialmente pactado, en este caso, si las partes no presentaron la denuncia en los términos del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, el término de vigencia de los derechos pensionales, para estos, va a estar determinado por la prórroga automática del artículo 478 ibidem, prosecución que en materia pensional no podrá extenderse más allá del 31 de julio de 2010.*

*ii) para aquellos que a la entrada en vigor del Acto Legislativo 01 de 2005, son beneficiarios de una convención colectiva de trabajo en virtud de la prórroga automática, a quienes se les resguardaran, para su aplicación, los acuerdos pensionales convencionales ya por ministerio de la ley y no por acuerdo de las partes, prosecución que en materia pensional no podrá extenderse más allá del 31 de julio de 2010, sin que las partes, en tránsito de la vigencia prorrogada, puedan establecer condiciones más favorables a las ya previstas en el acuerdo colectivo vigente.*

*iii) para aquellos que a la entrada en vigor del Acto Legislativo 01 de 2005, son beneficiarios de una convención colectiva de trabajo en virtud de la denuncia de la convención colectiva y la iniciación posterior del conflicto colectivo que no ha tenido solución, a quienes también se mantendrán los acuerdos pensionales convencionales por ministerio de la y no por acuerdo de las partes, **extensión que en materia pensional no podrá ir más allá del 31 de julio de 2010**, sin que las partes ni los árbitros, en tránsito de la vigencia extendida, puedan establecer condiciones más favorables a las ya previstas en el acuerdo colectivo vigente.*

*Teniendo en cuenta todo lo expuesto en líneas precedentes, la Sala considera necesario precisar aquí y ahora su postura, en el sentido de señalar que en aplicación del parágrafo transitorio 3 del Acto Legislativo 01 de 2005, cuando la convención colectiva se encuentre surtiendo efectos a la fecha de entrada en vigor la enmienda constitucional -29 de julio de 2005-, cualquiera sea el motivo para ello -en curso de la vigencia inicial pactada por las partes, en curso de alguna de las prórrogas prevista en la ley o en trámite de resolución de conflicto suscitado por denuncia de la convención-, la extinción de las reglas pensionales allí convenidas, solo se producirá al vencimiento de los plazos o de las prórrogas automáticas producidas por mandato del artículo 478 del CST **o por la firma de una nueva convención; que en todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010.*** (Negrillas por fuera de texto).

Conforme con lo expuesto por el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral, los efectos de los beneficios pensionales contenidos en convenciones colectivas de trabajo solo pueden extenderse más allá del 29 de julio de 2005 en los eventos expresamente allí determinados, pero en todo caso ellos cesaron todos sus efectos a partir del 1° de agosto de 2010; momento a partir del cual está prohibido pactar beneficios pensionales convencionales más favorables a los que se encuentran definidos en la ley.

## **EL CASO CONCRETO.**

Como quedó consignado en la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, sin que haya sido objeto de reproche, entre el señor Héctor Fernando Aragón Villa y la entidad accionada existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1° de abril de 1985 y el 29 de septiembre de 2016, el cual fue finalizado unilateralmente y sin justa causa por parte de la entidad empleadora; siendo el demandante beneficiario de la convención colectiva de trabajo 2015-2016 suscrita entre la organización sindical Sintraemsdes y la sociedad empleadora.

Ahora bien, considera la parte actora que UNE EPM Telecomunicaciones S.A. no podía dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa, sin antes agotar el procedimiento previsto en el artículo 84 de la convención colectiva de trabajo 2015-2016 -págs.209 a 245 archivo 04 carpeta primera instancia-; por lo que, para definir si le asiste o no razón en sus argumentos, se pasará a analizar la norma objeto de estudio.

Como se puede ver en la convención colectiva de trabajo vigente entre el 1° de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2016 -págs.209 a 245 archivo 04 carpeta primera instancia-; el artículo 84 se titula como “**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**” y en él se establece que a partir de la vigencia de esa convención colectiva de trabajo, se debe aplicar el procedimiento allí previsto en los siguientes eventos: i) Cuando un trabajador **cometa una falta disciplinaria**; ii) Cancelación de contratos de trabajo **por violación de prohibiciones o incumplimiento de obligaciones señalados a los trabajadores en los reglamentos de la EMPRESA o en la ley.**

Solo en estos dos casos, dispuso la convención colectiva del trabajo el agotamiento del procedimiento definido en el referido artículo 84, es decir que, el mismo solo es aplicable para aquellos trabajadores que cometan faltas disciplinarias o quienes incurran en una violación de prohibiciones o incumplimiento de obligaciones previstas en los reglamentos de la entidad o los que estén determinados en la ley, en otras palabras, el procedimiento allí previsto únicamente se activa cuando un trabajador comete una falta disciplinaria o incurre en una justa causa prevista en los reglamentos o en la ley; pero como ese no fue el caso del señor Héctor Fernando Aragón Villa, ya que él no cometió una falta disciplinaria ni incurrió en una causal para dar por terminado la relación laboral, no era obligación de la entidad empleadora agotar ese procedimiento para dar por finalizado sin justa causa el contrato de trabajo; máxime cuando en ese mismo artículo se encuentra expresamente definido lo concerniente a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, en el que se definió que “*En caso de terminación unilateral del*

*Contrato de Trabajo sin causa comprobada, por parte de la EMPRESA, o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley o en esta convención, aquella deberá a éste por concepto de indemnización.....”;* es decir que, en dicha convención colectiva de trabajo se facultó, al empleador a dar por finalizado el contrato de trabajo sin justa causa con el importe de la indemnización allí determinada, así como al trabajador la facultad por finalizarlo unilateralmente por causa imputable al empleador, con el correspondiente pago de la indemnización; situación ésta que fue la que aconteció en el caso del señor Aragón Villa, pues la entidad demandada, facultada por la convención colectiva de trabajo 2015-2016, decidió dar por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo del actor, con el pago de la respectiva indemnización, como lo informó el demandante al iniciar la presente acción; motivo por el que no hay lugar a acceder a las pretensiones principales de la demanda, como atinadamente lo definió la *a quo*.

En torno a las pretensiones subsidiarias, en efecto el artículo 76 de la convención colectiva de trabajo 2015-2016 establece que el trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de la empresa, después de haber laborado para la misma después de quince años de servicios, tendrá derecho a la pensión de jubilación cuando cumpla 50 años o desde la fecha del despido si ya los había cumplido.

Sin embargo, tal y como se dejó consignado líneas atrás, los beneficios pensionales fijados en las convenciones colectivas de trabajo, solo se extendieron más allá del 29 de julio de 2005 -fecha de expedición del Acto Legislativo 01 de 2005- en los casos estrictamente contemplados en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, y solo hasta el 31 de julio de 2010; quedando suficientemente claro que, en adelante, esto es, a partir del 1° de agosto de 2010 quedó prohibido convenir convencionalmente prerrogativas pensionales más favorables a las establecidas en el sistema general de pensiones; razón por la que el artículo 76 de la convención colectiva de trabajo vigente entre el 1° de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2016, es una cláusula ineficaz, al entrar abiertamente en contradicción con un mandato constitucional y por lo tanto, las prerrogativas pensionales allí inmersas no

tienen ninguna validez, lo que conlleva a negar el reconocimiento de la pensión de jubilación convencional solicitada por el señor Héctor Fernando Aragón Villa; como correctamente lo definió la falladora de primera instancia.

De acuerdo con lo expuesto, se confirmará en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito.

Costas en esta sede a cargo de la parte actora en un 100%, en favor de la entidad accionada.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia recurrida.

**SEGUNDO. CONDENAR** en costas procesales en esta sede a la parte actora en un 100%, en favor de la entidad recurrente.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto Ley 2213 de 2022

**Firmado Por:**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 002 Laboral**

**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 001 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**German Dario Goetz Vinasco**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 003 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2d2cf4a8bea8d17534c5136ce92be176b1e91add43a3ce97197ae2408d72a054**

Documento generado en 08/03/2023 01:20:13 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**