



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación de sentencia
Proceso.	Ordinario Laboral
Radicación Nro. :	66001-31-05-005-2017-00479-01
Demandante:	César Augusto Ramírez Valencia
Demando:	Prosegur S.A.
Tema a Tratar:	Derechos convencionales - nivelación salarial

Pereira, Risaralda, quince (15) febrero de dos mil veintitrés (2023)

Acta de discusión No. 20 de 13/02/2023

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 26 de septiembre de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del Proceso Ordinario Laboral iniciado por César Augusto Ramírez Valencia contra Prosegur S.A.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y de la contestación

César Augusto Ramírez Valencia pretende que se declare la existencia de “*una vinculación laboral*” a término indefinido con Prosegur S.A. desde el 12/07/2005 hasta el 20/11/2015 y, en consecuencia, que es beneficiario de las convenciones colectivas y pactos suscritos durante toda la relación laboral; en ese sentido, pretendió el pago de:

- a. Salarios, prima de servicios extralegal, bonificación extralegal de vacaciones ajustados a los incrementos establecidos en las **convenciones colectivas** de trabajo desde el 2005 al 2009.
- b. Salarios y prima de servicios extralegal ajustados a los incrementos establecidos en los **pactos colectivos** desde el año 2010 al año 2015.
- c. Indemnización extralegal contemplada en el artículo 11 del pacto colectivo.
- d. Prima de servicios del año 2005 al 2015.
- e. La sanción por no consignación de cesantías desde el 2005 al 2015.
- f. La sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* el 12/07/2005 celebró contrato de trabajo a término indefinido con **Thomas Greg and Sons Limited Guernsey S.A.** para desempeñarse como jefe de rutas con un salario de \$1'600.000; *ii)* pese a dicho contrato siempre prestó sus servicios para **Prosegur S.A.**, que para ese entonces se llamaba **Thomas Greg and Sons Transportadora de Valores S.A.**; *iii)* entre Thomas Greg and Sons Transportadora de Valores S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores se suscribieron sendas convenciones colectivas, empezando por la del 2004-2005, que especifica que la misma cubría al total de trabajadores de la misma, convención que otorgaba una indemnización por despido sin justa causa igual a 3 salarios, el aumento del salario, una prima extralegal de 49 días, prima de vacaciones, prestaciones sociales; *iv)* luego se suscribió otra convención colectiva de 2006-2007 y luego la de vigencia de 2008.

v) En el año 2008 **Thomas Greg and Sons Transportadora de Valores S.A.** cambio su nombre por Compañía **Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.** pero se mantuvo el mismo objeto social y ocurrió una sustitución de trabajadores.

vi) El 15/10/2009 **Thomas Greg and Sons Limited Guernsey S.A.** "*suscribió una sustitución patronal con el demandante y la empresa Procesos Técnicos de Seguridad y Valores S.A.S.*" - **Teseval S.A.S.** -; *vii)* el demandante siguió desempeñando el mismo cargo y su salario se aumentó a \$2'077.000; *viii)* pese a dicha sustitución el demandante realmente siguió prestando sus servicios para la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.**

ix) El 13/11/2009 Teseval S.A.S. sustituyó patronalmente el contrato del demandante con la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.** para continuar desempeñándose como jefe de rutas, pero su salario disminuyó a \$1'401.000.

x) A partir del 11/11/2009 se comenzaron a reconocer los derechos convencionales, pese a que las mismas contemplaban que los beneficios se aplicaban a todos los trabajadores de la empresa, de ahí que desde el año 2005 al 2009 no le pagaron ningún derecho convencional; *xi)* recibía las primas extralegales de junio y diciembre de acuerdo a la convención colectiva de trabajo que eran pagadas parcialmente mes a mes, pero en realidad correspondían a una compensación por la disminución del salario.

xii) El 03/12/2010 se firmó entre la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. y los trabajadores no sindicalizados el primer pacto colectivo con vigencia hasta el 28/02/2014; *xiii)* pacto colectivo que concedía una prima de arraigo, una bonificación extralegal de vacaciones, una indemnización extralegal, aumento de sueldos; prima de servicios extralegal; *xiv)* el 20/12/2013 se firmó otro pacto colectivo con vigencia de 2014 a 2019 que contempla a su vez la prima de arraigo; bonificación extralegal de vacaciones; indemnización extralegal; aumento de sueldos; prima de servicios extralegal; *xv)* el demandante recibió la prima de arraigo que solo se reconoce a quien lleve 10 años en la empresa.

xvi) siempre prestó sus servicios a favor de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. que a su vez le certificaba dichos servicios desde el año 2005; *xvii)* el 20/11/2015 fue despedido sin justa causa y, por ende, recibió una indemnización que se liquidó desde el 12/07/2005 como jefe de rutas.

xviii) para la liquidación de su indemnización por despido sin justa causa no se tuvo en cuenta el salario real que debió haber recibido de reconocerse los beneficios convencionales desde el año 2005 al 2009.

Prosegur de Colombia S.A. al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones para lo cual argumentó que el contrato de trabajo solo existió desde el 13/11/2009 debido a la sustitución patronal ocurrida con Teseval S.A.S., de ahí que no fuera aplicable al trabajador las convenciones colectivas suscritas previas a su ingreso, máxime que no se afilió al sindicato Sintravalores y por el

contrario manifestó su intención de ser beneficiario del pacto colectivo. Explicó que Sintravalores es un sindicato de orden minoritario, pues no es el único existente dentro de la empresa, en la medida que existe Sintransvalseg y Sintraprosegur, de ahí que Sintravalores no agrupa a más de la tercera parte de la planta de personal, máxime que existe un pacto colectivo de ahí que los trabajadores que se adhieran a este no se les aplican las cláusulas convencionales. Finalmente, explicó que suscribió un acuerdo de transacción con el trabajador. Presentó como medios de defensa la *“falta de integración del litis consorcio necesario”*, *“transacción-conciliación”*, *“prescripción”*, entre otras.

Mediante auto del 29/08/2018 el despacho de primer grado vinculó a Thomas Greg and Sons Limited Guernsey S.A. y Teseval S.A.S. (archivo 13, exp. Digital).

Teseval S.A.S. al contestar el libelo argumentó que el contrato de trabajo que sostuvo Thomas Greg and Sons Limited Guernsey le fue sustituido desde el 16/10/2009 hasta el 16/11/2009, que a su vez lo sustituyó a Prosegur de Colombia S.A. y que ningún derecho convencional podía reconocerle pues no había suscrito convención alguna con Sintravalores. Finalmente, explicó que el 20/08/2010 se suscribió una transacción entre el demandante y Prosegur de Colombia S.A. en la que la declaró a paz y salvo de todo concepto y a partir de allí Prosegur S.A. se comprometió conceder los beneficios convencionales.

Presentó como excepciones de fondo las que denominó *“prescripción”*, *“transacción”*, *“compensación”*.

2. Síntesis de la sentencia apelada

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró que entre César Augusto Ramírez Valencia y Prosegur de Colombia S.A. existió un contrato de trabajo desde el 12/07/2005 hasta el 20/11/2015, vínculo en la que Thomas Greg and Sons Limited Guernsey S.A. y Teseval S.A.S. actuaron como simples intermediarias, y negó las restantes pretensiones.

Así, explicó que bajo el principio de la realidad sobre las formas el demandante siempre prestó sus servicios personales a Prosegur de Colombia S.A. desde el 12/07/2005, pues Thomas Greg and Sons Limited Guernsey S.A. y Teseval S.A.S.

fueron simples intermediarias, que encontró acreditada a partir de la prueba testimonial.

Sin embargo, concluyó que no era posible aplicarle al demandante la convención colectiva suscrita con Sintravalores, puesto que no era afiliado a este y para que dicho instrumento se extendiera a su favor, debía acreditar que el sindicato tenía afiliados más de la tercera parte de trabajadores de Prosegur S.A., pero ninguna prueba allegó en ese sentido; en consecuencia, en tanto que no se acreditó que el sindicato Sintravalores fuera mayoritario, entonces la convención colectiva de este solo se aplicó a sus afiliados. Máxime que la convención colectiva excluía al coordinador de rutas como beneficiario de la convención. En ese sentido, negó las pretensiones de reajuste salarial y demás beneficios convencionales solicitados entre el 2005 y el 2009.

En consecuencia, la *a quo* analizó las restantes pretensiones, esto es, las derivadas de la aplicación del pacto colectivo a partir del 2010 hasta el 2015. Así, explicó que obra prueba de la adherencia del demandante a dichos pactos (2010-2014); por lo que, era destinatario de dichos pactos, pero concluyó que al demandante sí le fueron reconocidos todos y cada uno de ellos, de ahí que ninguna diferencia existía a su favor y por ende, negó las restantes pretensiones.

3. Síntesis del recurso de apelación de la sentencia

Inconforme con la decisión **el demandante** elevó recurso de alzada para lo cual argumentó que sí se debían reconocer los beneficios convencionales bajo el principio de igualdad, tal como lo aduce la jurisprudencia en decisión SU-569 del 29/10/1996 que establece que las condiciones extralegales que ofrezca una empresa deben aplicarse también a los trabajadores no sindicalizados; máxime que en el presente caso se demostró que el demandante fue trabajador de Prosegur de Colombia S.A. desde el 2005.

De otro lado, recriminó que la juzgadora obvió analizar “*el hecho de la desmejora en el salario*” cuando se presentó la sustitución patronal, pues pasó de ganar \$2'077.000 a \$1'000.400; situación que implicó la desmejora de sus derechos, máxime que se hizo en virtud de una sustitución patronal, de ahí que la sentencia dejó de resolver dicho punto.

4. Alegatos de conclusión

Los presentados únicamente por Prosegur S.A. coinciden con los temas que serán abordados en la presente decisión.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Rememórese que la *a quo* declaró la existencia de un contrato de trabajo realidad entre el demandante y Prosegur de Colombia S.A. desde el 12/07/2005 hasta el 20/11/2015, sin que el demandante estuviera inconforme con dicha declaración; por lo que, se formulan los siguientes interrogantes:

i) ¿El demandante acreditó ser beneficiario de las convenciones colectivas que había suscrito Prosegur de Colombia S.A. con el sindicato Sintravalores desde el año 2005 hasta el 2009?

ii) De no salir avante lo primero, entonces ¿es procedente la nivelación salarial?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.2. Derechos convencionales - acreditación del instrumento extra legal -

2.2.1. Fundamento normativo

El artículo 467 del C.S.T. define a las convenciones colectivas como aquella que celebran los empleadores y los sindicatos para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo, durante la vigencia de la convención.

En esa medida, en tanto que la convención colectiva se convierte en la fuente del derecho reclamado o de la obligación a pagar, el artículo 469 *ibídem* determinó que para que dicho instrumento tenga efectos, debe celebrarse por escrito y depositarse necesariamente ante la autoridad ministerial del trabajo, a más tardar dentro de los 15 días siguientes a su firma.

Al punto, se ha pronunciado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al enseñar que la convención colectiva es un acto solemne y por ende, la prueba de su existencia “(...) *no puede hacerse sino allegando... el del acto que entrega noticia de su depósito oportuno ante la autoridad administrativa del trabajo*” (SL4591-2019), esto es, la única prueba legalmente eficaz que la acredita.

De tal suerte que, cuando en un proceso judicial se pretende derivar un derecho contenido en este tipo de instrumentos, y por ello, la existencia del derecho, su cuantía, modalidad, duración o extensión son objeto de controversia, resulta indispensable allegar la convención en los términos dispuestos por la normativa dicha (documento escrito que la contenga con la respectiva nota de depósito) - (Sent. Cas. Lab. Del 26/06/2005, rad. 25901); por lo que, si la prueba se allega incompleta, entonces el juzgador no puede dar por demostrado que existe una convención colectiva, y mucho menos reconocer derechos contenidos en ella, de lo contrario incurriría en un error de derecho e infringiría las normas sustanciales que regulan el asunto.

Lo anterior, de ninguna manera queda desvirtuado por los artículos 54A y 61 del C.P.L. y de la S.S. que otorga al juez laboral una libre formación del convencimiento y por ello no se encuentra sujeto a una tarifa legal de pruebas, pues precisamente tal normativa en sus líneas finales contempla como excepción todos aquellos casos en que la ley exija una solemnidad *ad substantiam actus*, como es el evento de ahora.

No obstante, la jurisprudencia desde antaño ha enseñado que, pese a la solemnidad de la prueba de la convención colectiva, ella es innecesaria cuando las partes en litigio están de acuerdo en su “*existencia, términos y aplicabilidad*” (Sent. Cas. Lab. del 08/05/2019, rad. 58164); criterio que ha sido compartido por esta Colegiatura en voces del M.P. Julio César Salazar Muñoz el 15/10/2014, rad. 2013-00530-01.

2.3. Beneficiarios de la convención colectiva

2.3.1. Fundamento normativo

Ahora bien, en cuanto a sus beneficiarios para la aplicación de la convención, además de las reglas contenidas en el artículo 469 del C.S.T. – celebración por escrito y depósito -, al tenor de los artículos 470 y 471 del C.S.T resulta imperativo

que el trabajador sea miembro del sindicato con quien se haya celebrado la convención, o se haya adherido a ella, o el sindicato abarque a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa.

En ese sentido se ha pronunciado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al enseñar que “(...)es la ley la que fija el campo de aplicación forzoso de un acuerdo colectivo, en primer lugar, a los propios contratantes, esto es, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a los adherentes al convenio y a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquel, así como a los trabajadores de la empresa cuando el sindicato pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga (...)” (SL9390-2017).

Cuando un trabajador pretende obtener un derecho extralegal, y para ello invoca una convención colectiva como fuente de la obligación reclamada, resulta imperativo acreditar que dicho interesado se encuentra legitimado para reclamar tal prerrogativa convencional, de lo contrario dicha fuente de derecho no podrá regular su situación particular.

Sin embargo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión SL854-2022, que citó la decisión SL8431-2014, que a su vez memoró la sentencia del 28/11/1994 rad.6962, explicó que en los acuerdo convencionales impera la voluntad de la partes de ahí que sus contrayentes pueden extender los efectos de la convención a quienes “legalmente no son sus titulares” como los trabajadores no sindicalizados o sus familiares, pero tal extensión debe consignarse expresamente en el instrumento particular. O en palabras de la Corte:

“De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina “de envoltura” de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio Pacta Sunt Servanda y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.C)”.

De suerte que la constitución y la ley permiten que las partes extiendan los beneficios convencionales a trabajadores que no están incluidos en el campo de aplicación, incluso para personas que ya no son sus colaboradores”.

2.3.2. Fundamento fáctico

Rememórese que el demandante al elevar el recurso de alzada mostró su inconformidad de forma principal frente a que sí era beneficiario de las convenciones colectivas y para ello, echó mano al principio de igualdad, sin que atacara concretamente los dos argumentos por los cuales la jueza había denegado los beneficios convencionales; no obstante, bajo el principio de caridad se extenderá la apelación del demandante a dichos argumentos de la *a quo*, pues en esencia el demandante busca que se apliquen a su favor los citados instrumentos convencionales.

Entonces, auscultado en detalle el expediente se advierte que se allegó el escrito contentivo de la convención colectiva del 2004-2005 (fl. 14 a 40, archivo 03, anexos de demanda, exp. Digital). Igualmente, obra la convención del 2006 a 2007 (fl. 48 a 73, ibidem). Finalmente, se allegó la convención 2008-2009 (fl. 93 a 118, ibidem). Convenciones colectivas que cuentan con el depósito en tiempo, tal como se desprende de los sellos plasmados en las documentales referenciadas.

Ahora bien, ninguna prueba se allegó al plenario que dé cuenta que el demandante era afiliado al sindicato Sintravalores, ni tampoco que se hubiera adherido a él, y mucho menos obra prueba de que dicho sindicato tuviera como afiliados a más de la tercera parte de los empleados de la demandada Prosegur de Colombia S.A., tal como concluyó la *a quo*.

No obstante, auscultadas en detalle las cláusulas convencionales, se advierte que en las 3 convenciones colectivas arrimadas al plenario en su cláusula 3a establece el campo de aplicación del citado instrumento así:

“La presente convención colectiva de trabajo se aplicará a todo el personal de Thomas Greg & Sons Transportadora de Valores S.A. [hoy Prosegur S.A.] dentro del territorio nacional donde esta compañía preste sus servicios, sin desconocer en algún momento las disposiciones legales pertinentes distintas a esta convención que sean más favorables a sus trabajadores” (fl. 15, 49 y 94 archivo 03, anexos demanda, exp. Digital).

En consecuencia, erró la juzgadora de primer grado cuando exigió al demandante que acreditara que el sindicato Sintravalores era mayoritario porque tenía como afiliados a la tercera parte de los trabajadores de Prosegur de Colombia S.A.

Finalmente, la *a quo* señaló que la citada convención tampoco era aplicable al demandante porque había sido expresamente excluido; no obstante, al revisar la cláusula convencional 1o de las tres convenciones citadas se reguló que “*La empresa reconoce a (...) Sintravalores (...) como único representante de los trabajadores a su servicio para todo lo concerniente con las relaciones obrero-patronales. Se exceptúan de este artículo (...) los coordinadores de rutas (...).*” (fl. 14, 48, 93 ibidem).

Luego, conforme a las certificaciones allegadas por el demandante, se advierte que Prosegur de Colombia S.A. certificó que César Augusto Ramírez se desempeñó como “*jefe de rutas*” desde el 12/07/2005 hasta el 06/02/2015 (fl. 8, archivo 02, anexos, exp. Digital).

Cargo desempeñado por el demandante que confirmó el testigo Jhon Jairo Yepes González que aseveró haber sido compañero de trabajo del demandante y en ese sentido, describió que este siempre desempeñó dicho cargo que también era conocido como coordinador de rutas.

Cláusula convencional que analizada en conjunto con las pruebas referidas de ninguna manera eran indicativos de la conclusión de la *a quo*, esto es, que el coordinador de rutas no era destinatario de los beneficios convencionales; por el contrario, el citado artículo de las convenciones referidas tiene como sentido único y final que la única persona que ejerce la representación de los trabajadores es el sindicato Sintravalores, y por ello se exceptúa de tal representación a, entre otros, el coordinador de ruta. En consecuencia, no se desprende de dicho articulado que el coordinador de ruta, cargo que desempeñó el demandante, estuviera excluido expresamente de los beneficios de la convención colectiva.

En esa medida prospera la apelación del demandante y habilita a esta Colegiatura a analizar las pretensiones de aplicación a su favor las convenciones colectivas suscritas entre el año 2005 y 2009.

2.4. Beneficios convencionales

Rememórese que la *a quo* declaró la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y Prosegur S.A. desde el 2005 al 2015, interregno dentro del cual el demandante pretendió la aplicación de las convenciones colectivas de 2005 a 2009, que como ya se analizó benefician al trabajador.

En consecuencia, se apresta esta colegiatura a analizar las pretensiones dirigidas en ese sentido:

“Cuarta a). Por concepto de salarios ajustados a los incrementos establecidos en las convenciones colectivas de trabajo desde el año 2005 al año 2009” (fl. 18, archivo 02, demanda, exp. Digital).

Ahora bien, la cláusula 23 de la convención colectiva 2004-2005 establece que los salarios aumentarán a partir del 01/01/2005 en un *“porcentaje igual a aquel en que aumente el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2005, o el IPC decretado por el DANE al cierre del año 2004, en caso de ser más favorable a los trabajadores”* (fl. 24, archivo 03, anexos demanda, exp. Digital).

No obstante, no obra en el plenario prueba alguna que permita evidenciar a cuánto equivalía el salario básico de un jefe de ruta o coordinador de ruta para el año 2004, o a lo sumo 2005, con el propósito de realizar la respectiva operación aritmética, y mucho menos obra en el plenario desprendible alguno de pago de los salarios que recibió el demandante desde 2006 hasta el 2009, pues solo obra el contrato de trabajo suscrito para el año 2005 en el que se asignó un salario de \$1'600.000 (fl. 2, archivo 03, anexos demanda), que sería prueba del salario para dicho año, pero se itera se desconoce el salario básico asignado al coordinador de ruta o jefe de ruta por parte de la demandada Prosegur S.A. con el propósito de conocer la diferencia reclamada.

Al punto se aclara que aun cuando de la convención colectiva puede extraer el porcentaje en que aumentarían los salarios de los trabajadores de Prosegur S.A., no puede realizarse tal incremento sobre el salario de \$1'600.000 pues no se tiene certeza de si dicho incremento es mayor o menor a lo pagado a los jefes de ruta, pues se itera no hay prueba del pago a ellos.

Es que incluso de las pretensiones de la demanda se advierte que por el año 2005 el demandante afirmó que el salario que debía devengar era de \$1'600.000 y que lo

recibido fue dicho valor, y a partir de la suma de \$1'600.000 que adujo que correspondía al salario básico reconocido por la demandada a los operadores de ruta realizó el citado incremento, que comparó con salarios recibidos desde el 2006 al 2008 de los que no hay prueba en el expediente de que en efecto hubiesen sido pagados en los valores señalados por el demandante.

A lo sumo, obra pacto de sustitución patronal Thomas Greg and Sons Limited S.A. a Teseval S.A.S. en el que se señaló que para el mes de octubre de 2009 el demandante devengaba un salario igual a \$2'077.000 (fl. 17, archivo 19, contestación a la demanda, exp. Digital).

En ese sentido, solo obra prueba del salario recibido por el demandante en octubre de 2009, pues nada más se allegó para acreditar los salarios percibidos en meses y años anteriores; en consecuencia, comparado el salario recibido en octubre de 2009 con el incremento del 2005 al 2009 según lo indicado por la cláusula convencional, para octubre de 2009 el demandante debía recibir \$2'083.984 y no los \$2'077.000 que le fueron pagados; en consecuencia, existiría una diferencia de \$6.984 para dicho mes a los que tendría derecho el demandante; no obstante, en tanto que la demandada propuso la excepción de prescripción, y no obra en el plenario reclamación alguna en tiempo anterior a la presentación de la demanda, que ocurrió el 20/10/2017 (archivo 03, acta de reparto, exp. Digital), entonces dicho incremento se encuentra **prescrito**.

Seguidamente, en tanto que las restantes pretensiones de orden convencional reclamadas, además de estar atadas al incremento que ya se anunció prescrito, esto es prima extralegal del 2005 al 2009 (fl. 19), bonificación extralegal de vacaciones del 2005 al 2009 (fl. 19), primas de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones de los años 2005 a 2009 (fl. 20), también se encontrarían prescritos pues la demanda solo se presentó el citado 20/10/2017.

Finalmente, el demandante pretendió el pago de los aportes a la seguridad social, en este caso a pensiones, y el mismo no prescribe, entonces se revocará la decisión únicamente para conceder el pago de los aportes a la seguridad social en pensiones en el mes de octubre del 2009 sobre la diferencia advertida de \$6.984 en la cuantía que calcule la administradora pensional a la que se encuentre afiliado el demandante (cálculo actuarial).

Al punto se advierte que el demandante enfiló pretensiones sobre acreencias laborales a partir del año 2010 a 2015, pero los mismos fueron circunscritos al pacto colectivo que suscribió el demandante con Prosegur S.A., y que fue resuelto por la *a quo* negativamente, sin reproche alguno del demandante.

3. De las excepciones de fondo

Rememórese que tanto Teseval S.A. como Prosegur S.A. presentaron como medio exceptivo la transacción, frente a la cual es preciso acotar que la misma fracasa, pues el acuerdo transaccional allegado al plenario y signado por el demandante data el 20/08/2010 y tuvo como finalidad precaver cualquier litigio sobre derechos convencionales que se causaran de allí en adelante, más no de años anteriores, pues así se desprende de la cláusula 3a en la que se pactó:

“3. Que el trabajador compareciente de forma voluntaria y libre de cualquier vicio que pueda afectar su consentimiento ha decidido renunciar a partir de la fecha a los beneficios convencionales a que tiene derecho no obstante no ser sindicalizado” (fl. 38, archivo 12, contestación a la demanda, exp. Digital).

En consecuencia, ninguna mella en el derecho ya acreditado del demandante hacía tal acuerdo transaccional.

CONCLUSIÓN

Se revocará el numeral segundo y tercero de la decisión para ordenar la diferencia anunciada y se confirmará en lo demás la sentencia apelada. Sin costas ante la prosperidad, aunque parcial, del recurso de apelación.

DECISIÓN

Por lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala Segunda de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR los numerales segundo y tercero de la sentencia proferida el 26 de septiembre de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del Proceso Ordinario Laboral iniciado por César Augusto Ramírez Valencia contra Prosegur S.A. que quedarán de la siguiente manera:

*“2o. **DECLARAR** que César Augusto Ramírez Valencia en su condición de trabajador de Prosegur S.A. es beneficiario de las convenciones colectivas suscritas entre esta y el sindicato Sintravalores desde el año 2005 al 2009.*

*3o. **CONDENAR** a Prosegur S.A. a pagar el aporte a la seguridad social en pensiones del demandante por el mes de octubre del 2009 sobre la diferencia de \$6.984 en la cuantía que calcule la administradora pensional a la que se encuentre afiliado el demandante (cálculo actuarial).*

SEGUNDO. ADICIONAR la decisión apelada en dos numerales para declarar probada la excepción de prescripción parcial propuesta por la demandada y denegar las restantes pretensiones.

TERCERO. CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

CUARTO. Sin costas ante la prosperidad del recurso de apelación.

Notifíquese y Cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 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: **73797def298528bbf3c12e62fa70ee083e2cf0964ced058537d71a88b5694198**

Documento generado en 15/02/2023 07:21:03 AM

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