

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	MARÍA ELISA ARANGO ARIAS
DEMANDADO	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE PENSIONES Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP
RADICACIÓN	76001310501620170055101
TEMA	PENSIÓN SANCIÓN, PENSIÓN RESTRINGIDA POR DESPIDO INJUSTO ART. 74 DECRETO 1848 DE 1969
DECISIÓN	SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA CONSULTADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 371

En Santiago de Cali, a los cinco (5) días de septiembre de dos mil veintitrés (2023), el magistrado **GERMÁN VARELA COLLAZOS** en asocio de sus homólogas de Sala Decisión Laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el art. 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte actora de la sentencia absolutoria No. 3 del 19 de enero de 2022, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 252

I. ANTECEDENTES

MARÍA ELISA ARANGO ARIAS demanda a la **UNIDAD**

ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE PENSIONES Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – UGPP–, aduciendo que es ex trabajadora de la extinta Empresa de Telecomunicaciones TELECOM EICE –en adelante TELECOM-, para que se declare que la terminación del contrato de trabajo por parte de TELECOM fue injusta; que en consecuencia a ello se condene a la UGPP: **a)** a reconocerle y pagarle la pensión sanción o de jubilación por despido injusto a partir del 5 de julio de 2008 cuando cumplió 50 años de edad, de conformidad al art. 74 del num. 2 del Decreto Reglamentario 1848 de 1969, por haber sido persuadida a acogerse al plan de retiro voluntario a partir del marzo 30 de 1995, **b)** la indexación de la primera mesada; **c)** la indemnización por el lucro cesante y el daño emergente por el despido sin justa causa, conforme al art. 5 de la Convención Colectiva de Trabajo - CCT- 1994-1995, celebrada entre TELECOM y SITTELECOM, **d)** al pago de los intereses de mora establecidos en el art. 141 de la Ley 100 de 1993.

Como fundamento de sus pretensiones indica que nació el 4 de julio de 1958, por lo que cumplió 50 años de edad en el año 2008; que laboró en TELECOM entre el 9 de noviembre de 1979 y el 1° de abril de 1995, por un tiempo total de 15 años 4 meses y 20 días; dice que se acogió al plan de retiro voluntario el 7 de febrero de 1995, cuando contaba con 36 años de edad; que el 31 de agosto de 2016 reclamó ante la UGPP la pensión sanción o de jubilación por despido injusto, pero la misma fue negada mediante la Resolución RDP 001195 del 18 de enero de 2017, decisión que fue confirmada mediante la Resolución RDP 015295 del 11 de abril de 2017; aduce que se negó la prestación bajo la consideración que el despido sin justa causa tiene que ser declarado por un juez.

La **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE PENSIONES Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – UGPP-** se opuso a las pretensiones, adujo que

frente a la causa de la terminación del contrato de trabajo, se atenía a lo que se pruebe en el proceso, en cuanto a la pensión sanción y el pago de intereses moratorios indicó que de los documentos obrantes en el expediente se desprende que la demandante no cumple con los requisitos para tal fin, en cuanto al pago de la indemnización por lucro cesante y daño emergente que se pretende se opuso indicando que es una situación promovida entre TELECOM como empleador de la demandante, y en cuanto a la pretensión de pago de los intereses moratorios por cuanto no tiene derecho a la pensión, que es de donde se derivan esos emolumentos.

Indica que la demandante no tiene derecho a la pensión sanción por cuanto laboró para TELECOM desde el 9 de noviembre de 1979 hasta el 30 de marzo de 1995, por lo cual, no le es aplicable el art. 74 del Decreto 1848 de 1969, puesto que fue derogado por la Ley 100 de 1993 para los trabajadores del sector de trabajadores oficiales y por la Ley 50 de 1990 en el caso de trabajadores particulares.

Indica que el art. 133 de la Ley 100 de 1993 señala que el reconocimiento de la pensión sanción procederá siempre que el empleador cumpla con una serie de requisitos concomitantes:

- Que la trabajadora oficial o del sector privado hubiera laborado para la misma empresa por 10 años o más.
- Que la trabajadora oficial o del sector privado no haya sido afiliado al Sistema General de Pensiones.
- Que el despido sea calificado como injusto.

Concluye que aunque la demandante trabajó por un tiempo superior a 15 años, durante dicho tiempo estuvo afiliada al Sistema General de Seguridad Social Pensiones y el despido injusto no ha sido declarado.

Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación demandada y cobro de lo no debido, carencia del derecho por indebida interpretación normativa por quien reclama el derecho, indebida acumulación de pretensiones, buena fe y prescripción.

Solicitó vía excepción previa la vinculación de la EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES – TELECOM liquidado, hoy PATRIMONIO AUTONOMO DE REMANENTES TELECOM Y TELEASOCIADOS EN LIQUIDACIÓN – PAR, en razón a que la actora laboró a su favor ente el 9 de noviembre de 1979 hasta el 30 de marzo de 1995.

La excepción previa fue resuelta en audiencia por parte del juzgado, quien consideró que a folios 13 a 24 se encuentran los bonos pensionales del hoy PATRIMONIO AUTONOMO DE REMANENTES TELECOM Y TELEASOCIADOS EN LIQUIDACIÓN – PAR, lo que consideró suficiente para corroborar el tiempo cotizado por la demandante y permiten desatar el fondo de la Litis, al considerar innecesaria la vinculación negó la excepción previa, respecto de lo cual no se mostró inconformidad.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali declaró probadas las excepciones propuestas por la UGPP y en consecuencia negó las pretensiones.

Consideró que la pensión sanción solo se aplica en el caso que el empleador no cumpla con el deber de afiliar al sistema de seguridad social en pensión, la cual no procede, por cuanto la demandante estuvo afiliada a Caprecom como entidad de la seguridad social. En cuanto a la pensión de jubilación solicitada en aplicación del art. 74 del Decreto 1848 de 1969,

para los trabajadores oficiales que ha sido despedido sin justa causa o cuyo retiro ha sido voluntario después de cierto tiempo de labores con la misma entidad, y que no estuvieran afiliados a la seguridad. Dijo que *“la actora se acogió al plan de retiro voluntario ofrecido por la empresa el 1° de abril de 1995; sin embargo solicita la pensión sanción por despido injustificado, el cual dentro del proceso no logra establecer”*; que no se demostró que existiera constreñimiento para firmar el plan de retiro voluntario.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Al no haberse presentado el recurso de apelación, se consulta la sentencia a favor de la demandante por cuanto la sentencia de instancia resultó desfavorable a sus pretensiones.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el art. 13 de la Ley 2213 e 2022, a su turno cada parte expresó lo siguiente:

El apoderado judicial de la UGPP insistió en los argumentos presentados ante el Juzgado y solicitó que se confirme la sentencia, al considerar que el art. 74 del Decreto 1848 de 1969 fue derogado por el art. 133 de la Ley 100 de 1993, en lo referente a la pensión sanción, y en el presente caso no se causó, por cuanto la demandante fue afiliada al sistema de seguridad social, adicional a ello, no obra sentencia proferida por la jurisdicción ordinaria laboral que declare que su despido fue efectuado sin justa causa.

El apoderado judicial de la parte actora empieza indicando que en razón al grado jurisdiccional de consulta, la Sala cuenta con facultades ultra y extrapetita.

Considera que TELECOM dio por terminado el contrato de trabajo de

manera unilateralmente y sin justa causa, habiéndosele presentado un plan de retiro voluntario con bonificación en el año 1995, la cual a su manera de ver no tiene validez porque en sentencia C-479 1992 se consideró que el plan de retiro fue promovido de mala fe. Entonces, que la actora tiene derecho al reconocimiento de la pensión sanción por despido injusto de conformidad al núm. 2 del art. 74 del Decreto 1848 de 1969. Indica que la demandante no estuvo afiliada a CAPRECOM, puesto que esta caja de previsión social reconoció pensiones de los trabajadores de TELECOM a partir de la vigencia del Decreto 1615 de 2003, es decir, no estaba en vigencia al 1° de abril de 1994.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

4.1. PROBLEMAS JURÍDICO A RESOLVER

Los problemas jurídicos que deberá resolver esta Sala, giran en torno a establecer si le asiste derecho a MARÍA ELISA ARANGO ARIAS **i)** a que se declare que la terminación del contrato de trabajo por parte de TELECOM es injusta; en consecuencia a ello, si tiene derecho a que se condene a la UGPP: **a)** a reconocerle y pagarle la pensión sanción o de jubilación por despido injusto a partir del 5 de julio de 2008 *“a la que tiene derecho por reunir en su favor los requisitos fácticos y jurídicos que para el efecto reclama el artículo 74 numeral 2 del Decreto Reglamentario 1848 de 1969 como quiera que para el día 07 de febrero de 1995, (...) fue persuadida para acogerse al PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO”*, **b)** la indexación de la primera mesada; **c)** la indemnización por el lucro cesante y el daño emergente por el despido sin justa causa, conforme al art. 5 de la Convención Colectiva de Trabajo -CCT- 1994-1995, celebrada entre TELECOM y SITTELECOM, **d)** al pago de los intereses de mora establecidos en el art. 141 de la Ley 100 de 1993.

4.2. TESIS

La Sala considera que teniendo en cuenta que el contrato entre la demandante y TELECOM se finalizó el 30 de abril marzo de 1995, la norma que regula la pensión sanción es el art. 133 de la Ley 100 de 1993, y no el art. 74 del Decreto 1848 de 1969 propia para trabajadores oficiales, el cual fue derogado por la mencionada Ley. En cuanto a los requisitos que exige el art. 133 de la Ley 100 de 1993 que regula la pensión sanción, se encuentran insatisfechos para el presente asunto, pues no hay prueba del despido para considerarlo si fue o no en justa causa y, hay prueba de que la demandante estuvo afiliada a CAPRECOM en pensiones, por lo contrario no hay discusión que la actora se acogió a un plan de retiro voluntario con bonificación. Por sustracción de materia, no hay lugar a indexar la primera mesada, ni a condenar la indemnización por lucro cesante y daño emergente por despido injusto, ni al pago de los intereses moratorios establecidos en el art. 141 de la Ley 100 de 1993.

Para resolver los problemas, la Sala explicará la validez de los planes de retiros voluntarios y como los mismos no pueden equipararse a un despido injusto; se pasará a resolver la aplicación y vigencia del art. 74 del Decreto 1848 de 1969 para el caso de los trabajadores oficiales en el cual se regula la pensión restringida por despido injusto o por retiro voluntario, para el caso concreto en el que el que vínculo laboral de la trabajadora oficial terminó el 30 de marzo de 1995.

4.3. ARGUMENTOS

4.3.1. RETIRO VOLUNTARIO Y DESPIDO INJUSTO

Las pretensiones de la demanda se sustentan sobre el hecho de un despido injusto que se busca sea declarado por esta sentencia; no obstante, no hay discusión entre las partes que el vínculo laboral término

por retiro voluntario con bonificación que ofreció el empleador a la demandante y la cual ella lo aceptó a partir del 30 de marzo de 1995.

Al respecto es propio indicar que el retiro voluntario se puede dar sin que ello obedezca a un despido injusto, puesto que el trabajador tiene la facultad de decidir si acepta o no la propuesta que realiza un empleador para terminar el contrato de trabajo. Así la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en la sentencia de 16 de julio de 2001 radicación 15555, reiterada en casación del 12 de diciembre de 2007 radicado 29938, lo explicó en los siguientes términos:

“(...) Con todo, los cargos tampoco estarían llamados a la prosperidad, por cuanto de tiempo atrás ha sostenido la Corte que partiendo del supuesto de ser el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, y de que el trabajador, como sujeto de derechos tiene capacidad para celebrarlo e igualmente para terminarlo, ni su celebración ni su terminación pueden ser entendidas como actos en los cuales él es mirado como un objeto que pasivamente se somete a las decisiones de aquél con quien contrata. La dignidad que como ser humano tiene el trabajador obliga a rechazar cualquier concepción doctrinaria que dé base para concluir que el trabajador no está en condiciones de deliberar en un momento dado si le conviene o no permanecer bajo un determinado vínculo contractual, y mucho menos que tenga la obligación de aceptar cualquier propuesta, por bien intencionada que ella sea, de su patrono, y que no le es lícito discutirla o proponer fórmulas de arreglo diferentes, bien sea para seguir trabajando o para dejar de hacerlo y terminar por mutuo consentimiento el contrato de trabajo.

“Una propuesta de acuerdo que haga un empleador puede estar inspirada por la mejor de las intenciones y ser en verdad la más benéfica para los trabajadores; sin embargo, en la medida en que el trabajador no la acepte, por no considerarla conveniente a sus propios intereses -y así su juicio pueda resultar a la postre equivocado-, no puede serle impuesta. Si el empleador estuviera en condiciones de imponer su voluntad sobre la del trabajador, sin que a éste le fuera lícito expresar su propio punto de vista, so pena de incurrir en un acto de grave indisciplina o deslealtad o infidelidad hacia su empleador, se le estaría negando su condición de ser racional, libre y digno. El trabajador tiene derecho a tomar sus propias decisiones y si se equivoca sufrirá las consecuencias de su error; pero, y en la medida en que el patrono no representa sus intereses, a él, como asalariado, siempre le será legalmente posible discutir las condiciones de empleo o de retiro del trabajo.

“Lo anterior para significar que en casos como el sub examine, cuando trabajador y empleador deciden a través de un acta de conciliación celebrada ante el funcionario competente, terminar la relación laboral por mutuo consentimiento, es acertado afirmar que en esta decisión, no obstante presentarse una oferta económica por parte del empleador, medió la voluntad del asalariado para finiquitar ese vínculo contractual, circunstancia que no desdibuja el retiro voluntario a que se refiere el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, al exigirlo para la configuración de la pensión de jubilación restringida después de quince años de servicio.”

De este modo, se colige que la aceptación de un retiro voluntario hace parte del ejercicio de la capacidad de juicio que tienen los trabajadores, inherente a su condición humana de razonar y decidir, por lo cual, no puede considerarse que el vínculo laboral veda la capacidad de juzgar del trabajador.

Ahora, la sola circunstancia de que el empleador promoviera un plan de retiro compensado no implica que el acuerdo carezca de validez o que el consentimiento del actor estuviera viciado. Así lo tiene adoctrinado esa Corporación, como por ejemplo en la sentencia CSJ SL, 4 abr. 2006 rad. 26071, en la que dijo:

c) No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo.

La actora se retiró voluntariamente del extinto TELECOM el 30 de marzo 1995 y se le pagó la suma de \$26.523.668. Dicho retiro voluntario suscrito por la demandante tiene plena validez, por cuanto en el proceso no se

demostró que se haya suscrito con vicio en el consentimiento; y no hay manera de concluir que el retiro voluntario es un despido injusto porque lo ideó y promovió el empleador como lo alega la parte actora en la demanda, pues un retiro voluntario bien lo puede proponer el empleador, sin que ello vicie el consentimiento.

La Sala encuentra que no hay pruebas que permitan colegir que el finiquito de la relación laboral entre la demandante y TELECOM haya sido por despido injusto, pues como se ha dicho no se ha demostrado el despido, sino que pactó un retiro voluntario. Aquí resulta oportuno recordar sobre la carga de la prueba en el caso de un despido injusto, que la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral ha adoctrinado, que al trabajador le corresponde demostrar que fue despedido y al empleador le compete probar la razón que tuvo para desvincularlo; así se dijo en la sentencia CSJ SL816-2022, en los siguientes términos:

“Sobre el particular, resulta pertinente recordar lo dicho por la Sala en la sentencia CSJ SL, 21 nov. 2003, rad. 21595, que puntualizó:

Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador. Pero no puede servir para esa demostración la simple carta de despido o cualquier otro medio de convicción que acredite simplemente los fundamentos alegados o las disposiciones infringidas, sino que es necesario que se demuestre que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le atribuyen. Y es que no puede perderse de vista que unos hechos motivantes de un despido constituyen una acusación, y esta no se prueba con su simple afirmación, sino con los elementos que la configuran y la reflejan, de manera que lleven al juzgador a la inequívoca conclusión de que el hecho existió y fue cometido por el inculpado. Esta apreciación es, de otro lado, un desarrollo del principio de la presunción de inocencia, la cual solo puede ser desvirtuada cuando se demuestre la culpabilidad del acusado. (Subrayado fuera del texto original).

De manera que, en el presente asunto se encuentra que la terminación del vínculo de trabajo se dio por retiro voluntario, se itera, que no puede

equipararse a un despido injusto, sobre todo porque no se alegó la validez del primero, ni se demostró el despido.

4.3.2. PENSIÓN SANCIÓN

En cuanto a la Pensión Sanción, la jurisprudencia especializada ha establecido que para definir el derecho a esa prestación, la norma llamada a regir es la vigente en la fecha en que se termina la relación laboral. Así lo ha indicado en las sentencias CSJ SL, 28 may. 2008, rad. 30462; CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 33259; y CSJ SL3773-2018 reiterada en la CSJ SL, 3 jul. 2019 rad. 67091, en esta última expresó:

“(...) las normas que consagran la «pensión restringida de jubilación» y/o la pensión sanción, en repetidas oportunidades esta Sala de la Corte ha precisado, que la norma llamada a regir la denominada pensión sanción de jubilación es aquella vigente para la fecha en la que expira la relación laboral, y no, la de la fecha en la que se cumple la edad mínima para obtener la prestación o alguna disposición anterior (CSJ SL, 28 may. 2008, rad. 30462; CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 33259; y CSJ SL3773-2018, entre muchas otras). Estando fuera de discusión la fecha de desvinculación, no hay lugar a dudas que la disposición aplicable era el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, por lo que no se observa yerro en la disertación del juez plural.”

Sobre este asunto, la Corte de manera reiterada, constante y uniforme ha sostenido que las pensiones proporcionales de jubilación, en sus categorías de pensión sanción y restringida por retiro voluntario reguladas en la Ley 171 de 1961 conservaron plena validez, bien hasta la entrada en vigencia del artículo 37 de la Ley 50 de 1990, para el caso de los trabajadores particulares, ora hasta cuando entró en vigor el artículo 133 de la Ley 100 de 1993 para los trabajadores oficiales. Así lo recordó, entre otras, en providencia CSJ SL, 7 mar. 2002, rad. 17255, reiterada en decisiones CSJ SL, 15 oct. 2008, rad. 33279 y CSJ SL, 15 may. 2012, rad. 37550, cuando al efecto dijo:

[...]

La pensión restringida de jubilación, con ocasión de la entrada en vigencia la Ley 100 de 1993, tal como ha tenido oportunidad de señalarlo la Corte, respecto de los trabajadores particulares, el artículo 8º de la Ley 171 de 1961 dejó de regir por mandato expreso de la Ley 50 de 1990 y, posteriormente, aquél precepto y, otros expedidos más tarde en idéntico sentido para los trabajadores oficiales, quedaron derogados al entrar a regir la Ley 100 ibídem, que estableció el Sistema General de Pensiones, aplicable a todos los habitantes del territorio nacional, con las excepciones previstas en su artículo 279. Así, al terminar la relación laboral aducida en este caso, que lo fue a partir del 1 de octubre de 1994, el artículo 8º de la Ley 171 de 1961 ya no regía, puesto que la Ley 100 de 1993 entró en vigencia en lo concerniente al Sistema General de Pensiones el 1º de abril de 1994, salvo para los servidores públicos del nivel departamental, distrital y municipal, respecto de quienes, a más tardar, comenzaba a operar el 30 de junio de 1995, que no es el caso de la demandante.

[...]

Como lo ha explicado esta Sala en reiteradas oportunidades, si bien es cierto que mientras estuvo vigente el artículo 37 de la Ley 50 de 1990 no se afectó el derecho a las pensiones de los trabajadores estatales consagradas en el artículo 8º de la Ley 171 de 1961, debe tenerse en cuenta que el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, en su parágrafo 1, dispuso su aplicación “a los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales...”, por lo que fuerza concluir que ese precepto modificó lo que en materia de pensión restringida de jubilación establecían las normas dictadas con antelación, esto es, el citado artículo 8º de la Ley 171 de 1961 y el 74 del Decreto 1848 de 1969, de modo que el Tribunal no incurrió en la violación de la ley que le enrostra, sin razón, la censura”

En un caso idéntico al aquí examinado, la Corte, en la CSJ SL706-2021, rad. 80502, puntualizó lo siguiente:

Con independencia de los errores en la técnica de casación que el cargo exhibe, no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos hallados por la Sala sentenciadora: (i) el demandante prestó sus servicios personales para la extinta Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, desde el 6 de noviembre de 1978 hasta el 27 de junio de 1999; (ii) que la relación laboral sostenida por las partes feneció por decisión unilateral adoptada por la entidad empleadora, y (iii) que durante la vinculación laboral referida, el demandante fue afiliado al sistema de seguridad social en pensiones administrado por el ISS.

Para dar respuesta a los planteamientos del recurrente, baste remitirse a la reciente decisión de la Corte, sentencia CSJ SL4371-2020, en cuanto a que el cargo no sale victorioso, pues, resulta indiscutible que la situación del actor estaba gobernada por las previsiones del artículo 133 de la Ley 100 de 1993, toda vez que la pensión sanción, se estructuró con posterioridad al 1 de abril de 1994, fecha en la que entró en vigencia la normatividad anteriormente mencionada, puesto que el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, disposición en la que se fincaron las pretensiones de la demanda, conservó su vigencia para el sector público hasta el momento de entrada en vigor la citada Ley 100 de 1993.

1993. En efecto, dicha norma establece que los requisitos para que proceda la pensión sanción son: 1) Que por omisión del empleador no se haya afiliado al sistema general de pensiones; 2) Que hubiera laborado por espacio mayor a 10 o 15 años según el caso y, 3) Que el trabajador haya sido despedido injustamente.

En cuanto al requisito 1, no se cumple, puesto que la demandante sí estaba afiliada al sistema general de pensiones a través de CAPRECOM, según da cuenta el certificado de información laboral para bonos pensionales, visible a folio 15 del Pdf 01, y en la pretensión segunda así se indica: *“(…) para el 7 de febrero de 1995, fecha en la que fue persuadida para acogerse al PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO diseñado y ofrecido por TELECOM a un grupo especial de sus trabajadores, en materia de Seguridad Social en Pensiones la tenía a su cargo, esto es, al especial de TELECOM, derechos prestacionales que reconocía y hacía efectivo a través de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones – CAPRECOM”* folio 100 Pdf01.

En cuanto al requisito del despido injusto, tampoco hay prueba de que a la demandante se haya despedido sin justa causa como se dijo en párrafos iniciales de la sentencia, puesto que la terminación se dio por un retiro voluntario.

Por lo tanto, al no haber omisión en la afiliación al sistema de pensiones, ni prueba que dé cuenta del despido injusto, no se cumplen los requisitos necesarios para obtener la pensión sanción, de ahí que, no hay lugar a condenar a la UGPP a las pretensiones formuladas en su contra por la demandante.

Por sustracción de materia se libera a la UGPP de las pretensiones de indexación de la primera mesada, pago de indemnización por lucro

cesante y daño emergente por el despido injusto, e intereses moratorios establecidos en el art. 141 de la Ley 100 de 1993.

De conformidad a lo expuesto y solo por las razones de este proveído se confirma la sentencia absolutoria consultada. Sin costas en esta instancia.

I. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Judicial de Cali, Sala de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE**

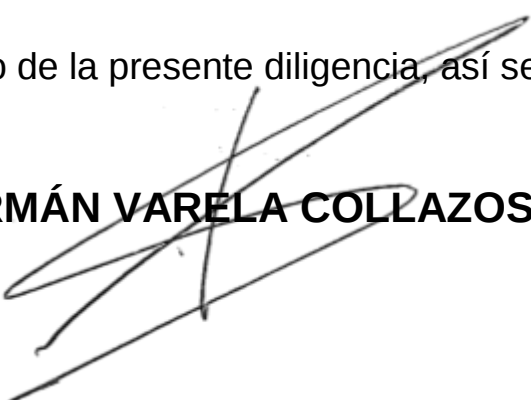
PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia absolutoria No. 3 del 19 de enero de 2022, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali.

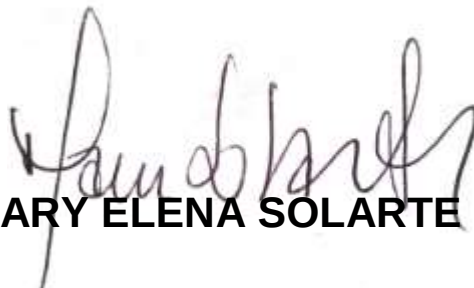
SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Esta providencia será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el enlace <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/36>, y se notifica por Edicto que fijará la Secretaría de la Sala Laboral en el enlace <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>. Los términos empiezan a correr a partir del día siguiente de la fijación del EDICTO.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.

GERMÁN VARELA COLLAZOS





MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:
German Varela Collazos
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **617ef76f4d742a64a74056ed2ff892ba164f22660bdb07304134797fc4909e74**
Documento generado en 06/09/2023 01:52:05 AM

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