

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 19 DE 2021

Neiva, treinta (30) de abril de dos mil veintiuno (2021).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE LUZ MARINA PIÑEROS CORREA
CONTRA LA ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A., E.S.P., Y LLAMADO EN
GARANTÍA LA SOCIEDAD PREVISORA S.A. CIA DE SEGUROS. RAD No.
41001-31-05-003-2018-00032-02.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a resolver los recursos de apelación formulados por los extremos, tanto demandante como demandado, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva el 2 de abril de 2019, mediante la cual se declaró parcialmente probados los medios exceptivos formulados por la encartada, se declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido el cual se desarrolló en el interregno comprendido entre el 5 de diciembre de 1995 al 31 de mayo de 2016, relación que finalizó sin mediar justa causa y de forma unilateral por parte de la encartada. Finalmente, condenó a la accionada al

reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto en cuantía de \$26´314.971.

ANTECEDENTES

Solicita la demandante, previa declaración de la existencia de una relación laboral que la ató con la demandada bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido para el interregno del 5 de diciembre de 1995 al 31 de mayo de 2016, la cual feneció sin mediar justa causa para ello y de forma unilateral por parte de la encartada,

Que como consecuencia de lo anterior, se condene a la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., a pagarle la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 2016, el auxilio a la cesantía y el interés a las mismas, teniendo en cuenta para ello, todos los factores constitutivos de salario devengados en el último año de servicios; del mismo modo, se condene a la enjuiciada a cancelar la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T., la indexación de las sumas reconocidas, las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de las pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Sostuvo que se vinculó a la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., mediante una relación de índole laboral la cual inició el 5 de diciembre de 1995 y feneció el 31 de mayo de 2016, en la que percibió como último salario devengado la suma de \$2´754.046,75.

Afirmó que mediante Resolución 47037 de 12 de febrero de 2016, la Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones le reconoció pensión de vejez, la cual fue supeditada al retiro del servicio, acto administrativo sobre el cual ejerció los recursos de ley.

Indicó que el 26 de febrero de 2016, la Gerencia de la enjuiciada emitió la Resolución 45, por la cual decidió terminar la relación laboral que los unió, lo anterior en consideración al acaecimiento de una justa causa para despedir y con efectos a partir

del 1° de junio de 2016. Adujo, que la causal invocada por la encartada para dar por terminado el vínculo laboral fue el reconocimiento de la prestación pensional.

Sostuvo que el 27 de abril de 2016, Colpensiones a través de la Resolución GNR 107337 desató el recurso de reposición formulado en contra del acto administrativo de reconocimiento, modificándose así la cuantía de la prestación económica, sumó a ello, que la entidad pensional sin haber resuelto el recurso de apelación, la incluyó en nómina de pensionados en el mes de julio de 2016, y comenzó a pagar la prestación a partir del 1° de agosto de la misma anualidad.

Refirió que la relación laboral que sostuvo con la encartada se reguló por la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 2016 y el C.S.T., en tanto desde el inició de las labores siempre estuvo afiliada a la Organización Sindical a la cual le realizó los aportes y se benefició de las convenciones por aquella suscritos con la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P.

Señaló que la demandada al momento de elaborar la liquidación definitiva de prestaciones sociales, no tuvo en cuenta la totalidad de los factores constitutivos de salario, como es el caso del proporcional a vacaciones y prima de servicios, así como los dineros percibidos por concepto de bonificación por metas correspondiente al año 2016.

Admitida la demanda por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva (fl. 112) y corrido el traslado de rigor, el extremo pasivo contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a la prosperidad de las pretensiones incoadas en el *libelo* introductor, y para tal efecto, formuló los medios exceptivos que denominó prescripción de la acción, falta de legitimación en la causa por activa del demandante y pasiva Electrohuila S.A. E.S.P., cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación demandada a cargo de Electrohuila S.A. E.SP., falta de causa para pedir, buena fe, compensación, mala fe del demandante, falta de prueba legal que demuestre la existencia de la convención colectiva autentica y de depósito expedida por la autoridad laboral competente y la declaratoria de otras excepciones de mérito. (fl. 131 a 144).

Por su parte, la llamada en garantía Previsora S.A., Cía. de Seguros se opuso a las pretensiones formuladas en el escrito inaugural, y formuló las excepciones que

denominó llamamiento en garantía efectuado por un contrato de seguros que no ampara los hechos ni las pretensiones de la demanda, inexistencia de la obligación por exclusión expresa del riesgo, no amparo de las pretensiones del llamamiento en garantía, inexistencia de cobertura en la aplicación de la modalidad del contrato – Claims made, de las condiciones generales establecidas para el contrato de seguros – póliza de responsabilidad civil para servidores públicos y la innominada. (fl. 184 a 190).

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada el 2 de abril de 2019, declaró que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido, el que se ejecutó entre el 5 de diciembre de 1995 al 31 de mayo de 2016, mismo que finalizó de manera unilateral y sin mediar justa causa. Condenó a la encartada a reconocer y pagar a la accionante la suma de \$26´314.971, por concepto de indemnización por despido injusto; absolvió a la enjuiciada de las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas al extremo pasivo de la litis. (Cd. fl. 246).

Consideró el *a quo* que, en el presente asunto se acreditó por la actora la existencia del vínculo contractual que la ató con la enjuiciada, así como los extremos temporales de la relación y el salario devengado. En lo relativo a la forma en que feneció la relación laboral, pese a que la encartada alegó haber actuado de conformidad con lo previsto en el Decreto 2245 de 2012, en el entendido de dar por terminado el contrato de la accionante al haber sido notificada de la existencia del reconocimiento de la pensión de vejez a favor de la extrabajadora, lo cierto es, que no se dio cumplimiento a las previsiones de la Ley 797 de 2003, lo que conlleva a que el despido se torne injustificado y abre paso a la indemnización pretendida. Por otra parte, en lo referente a la reliquidación de las prestaciones sociales, negó esta aspiración con base a que desde el mismo cuerpo convencional se previó la manera en que se liquidaría el auxilio a la cesantía.

Inconforme con la anterior determinación, los apoderados de la parte demandante y demandada interpusieron recursos de apelación, los que fueron concedidos en el efecto suspensivo.

Solicitan los recurrentes la revocatoria parcial de la sentencia proferida en primera instancia.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO PARTE DEMANDANTE

Reclama el apoderado de Luz Marina Piñeros Correa, que si bien está de acuerdo con la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo y la consecuente imposición de condena por concepto de indemnización por despido injusto, reprocha el monto en que se fijó dicha condena, al considerar que no se ajusta a las previsiones del artículo 15 del cuerpo convencional vigente para el 2016.

Reprocha que al haberse cancelado de forma tardía la bonificación por metas cumplidas, esta circunstancia abre paso al pago de la sanción prevista en el artículo 65 del C.S.T.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO PARTE DEMANDADA

La apoderada de la demandada Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., sostiene que no resulta procedente la imposición de condena en torno a la indemnización sobre la cual fue penada, pues a su sentir, dio cumplimiento a los lineamientos del Decreto 2245 de 2012, pues si bien es cierto, la accionante no fue incluida en nómina en el mes de junio, sí se produjo un retroactivo pensional en el mes de agosto de 2016, encuadrándose el actuar de la entidad bajo los parámetros de la buena fe.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Por resultar adversa la decisión de primera instancia a los intereses de una entidad frente a la cual la Nación es garante, al tenor de lo dispuesto en el artículo 69 del C.P.T. y S.S, corresponde conocer la misma en el grado jurisdiccional de consulta.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PAARTE DEMANDANTE

En la oportunidad procesal pertinente, la parte demandante allegó escrito de alegaciones de conclusión en el que petitionó la revocatoria parcial de la sentencia

de primer grado al considerar que para la fecha en que fue despedida Colpensiones, la entidad no la había incluido en nómina de pensionados desnaturalizándose así la justa causa invocada por la empleadora para dar por terminado el contrato de trabajo, sumó a ello, que con base al salario efectivamente percibido la indemnización a la que tiene derecho asciende a la suma de \$68'787.615, 84, sumó a ello, que al momento de liquidarse las prestaciones sociales, no se tuvo en cuenta la totalidad de emolumentos constitutivos de salario.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA

Al descorrer el traslado de alegaciones finales, la parte demandada solicitó la revocatoria de la sentencia apelada, al considerar, en esencia, que al momento de dar por terminado el contrato de trabajo se dio aplicación a las previsiones del artículo 3° del Decreto 2245 de 2012, acreditándose así al interior del proceso la justa causa invocada, sumó a lo anterior, que en el expediente obra Oficio 97222 2018-97228592018-9901808n41717213 suscrito por la Directora de Nómina de Pensionados de Colpensiones del que se desprende que a la actora le fue reconocida una suma adicional en cuantía de \$3'256.872, aspecto este que permite inferir que si bien la demandante fue incluida en nómina de pensionados un mes después de reconocérsele la prestación, recibió la mesada adeudada y adicional.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

SE CONSIDERA

Siguiendo los lineamientos de los artículos 66 A y 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual se ejecutó en el interregno del 5 de diciembre de 1995 al 31 de mayo de 2016, vinculó que feneció sin mediar justa causa para ello; del mismo modo, establecer sí al momento de la terminación, se le cancelaron oportunamente y en su integridad los haberes a la extrabajadora.

De resultar afirmativa la anterior premisa, fijar la procedencia del pago de la indemnización por despido injusto prevista en la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 2016, y la sanción del artículo 65 del C.S.T., ante la mora en el pago de las prestaciones sociales.

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Al punto de la clarificación de la existencia del contrato de trabajo, interesa a la Sala acotar, que en el presente asunto no es tema de discusión la calidad de empleada que ostentó la actora respecto de la entidad demandada, tampoco lo es los extremos temporales, la remuneración y que la señora Marina Piñeros sea beneficiaria de la convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 2016, pues tales aspectos fueron aceptados por las partes, y así dispuestos en primera instancia, sin que sobre ellos se ejerciera oposición alguna; supuestos de facto que se encuentran acreditados con la documental que fue incorporada al proceso, tales como desprendibles de nómina, liquidación definitiva de prestaciones sociales, resolución por medio de la cual se puso fin al vínculo que ató a las partes aquí intervinientes, convención colectiva de trabajo e interrogatorios de parte que se vertieron al expediente, razón por la cual, esta Corporación se releva de su estudio.

DESPIDO INJUSTO

De conformidad con la legislación laboral, se tiene que el contrato de trabajo puede finalizarse por distintas razones, bien porque así lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de estas con justa o sin justa causa. En el caso de la terminación unilateral por justa causa, es deber de la parte que da por terminada la relación laboral dar a conocer a la otra parte los motivos de tal determinación, sin que posteriormente pueda alegar causales distintas, de conformidad con lo previsto en el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo.

Del tenor literal invocado como causal de despido, se tiene que conforme lo establece el párrafo 3º de la Ley 797 en concordancia con lo previsto en el Decreto 2245 de 2012, al haber sido notificado el reconocimiento de la prestación

pensional que cubre la contingencia de la vejez, al sentir de la encartada, la terminación del contrato de trabajo de la demandante se amparó en una preceptiva de orden legal, y que su proceder se ajustó a los lineamientos de la buena fe, lo que decanta así en que el despido se torne legal y con justa causa.

Con el propósito de establecer si el despido de la señora Piñeros Correa, se amparó en una justa causa para ello, preciso se torna traer a colación lo dispuesto en el numeral 14 del artículo 62 del C.S.T., modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, preceptiva que establece que:

“TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”.

A su turno, el párrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, dispuso que:

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

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

Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones”.

Por otra parte, el Decreto 2245 de 2012, en sus artículos 2° y 3° determinó que:

“ARTÍCULO 2o. OBLIGACIÓN DE INFORMAR. Las administradoras del Sistema General de Pensiones o las entidades competentes para efectuar el reconocimiento de pensiones de vejez, cuando durante dicho trámite no se haya acreditado el retiro definitivo del servicio oficial y una vez profieran y notifiquen el acto de reconocimiento de la pensión, deberán a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes comunicar al último empleador registrado el acto por el cual se reconoce la pensión, allegando copia del mismo.

ARTÍCULO 3. TRÁMITE EN EL CASO DE RETIRO CON JUSTA CAUSA. En caso que el empleador haga uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, para garantizar que no exista solución de continuidad entre la fecha de retiro y la fecha de la inclusión en la nómina de pensionados, el empleador y la administradora o entidad reconocedora deberán seguir el siguiente procedimiento:

a) El empleador deberá informar por escrito a la administradora o a la entidad que efectuó el reconocimiento de la pensión, con una antelación no menor a tres (3) meses, la fecha a partir de la cual se efectuará la desvinculación laboral, allegando copia del acto administrativo de retiro del servicio o tratándose de los trabajadores del sector privado, comunicación suscrita por el empleador en la que se indique tal circunstancia. La fecha en todo caso será la del primer día del mes siguiente al tercero de antelación.

b) La administradora o la entidad que efectuó el reconocimiento de la pensión, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibo de la comunicación de que trata el literal anterior, deberá informar por escrito al empleador y al beneficiario de la pensión la fecha exacta de la inclusión en nómina general de pensionados, la cual deberá observar lo dispuesto en el literal anterior. El retiro quedará condicionado a la inclusión del trabajador en la nómina de pensionados. En todo caso, tratándose de los servidores públicos, salvo el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes y las excepciones legales, no se podrá percibir simultáneamente salario y pensión".

Ahora bien, la H. Corte Constitucional en sentencia C-1037 de 2003, con ponencia del Magistrado Jaime Araujo Rentería, al efectuar el estudio de constitucionalidad de la justeza de causa para despedir contenida en el ya antes citado párrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 dispuso que *"El Estado debe garantizar la "efectividad de los derechos", en este caso del empleado, público o privado, retirado del servicio asegurándole la "remuneración vital" que garantice su subsistencia, su dignidad humana y los derechos de los trabajadores impone el deber de dictar una sentencia aditiva, esto es que agregue un supuesto de hecho o requisito a los señalados por el legislador con el fin de hacer compatible la norma con la Constitución Política. En este caso es necesario adicionar a la notificación de la pensión la notificación de su inclusión en la nóminas de pensionados correspondiente. No puede existir solución de continuidad entre la terminación de la relación laboral y la iniciación del pago efectivo de la mesada pensional, precisamente para asegurar al trabajador y a su familia los ingresos mínimos vitales, así como la efectividad y primacía de sus derechos. Por tanto, la única posibilidad de que el precepto acusado devenga constitucional es mediante una sentencia aditiva para que el trabajador particular o servidor público sea retirado sólo cuando se le garantice el pago de su mesada pensional, con la inclusión en la correspondiente nómina, una vez se haya reconocido su pensión".*

Bajo esa orientación, es claro entonces que el legislador previó como justa causa para dar por terminados los contratos de trabajo tanto de trabajadores del sector

privado como de servidores públicos, el haber acreditado los requisitos mínimos para acceder a la garantía pensional, y siempre que medie acto administrativo de reconocimiento prestacional, pese a ello, en estudio de constitucionalidad de la norma contentiva de dicha causal, esto es, del parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, la Corte Constitucional incluyó un requisito adicional a aquellos dispuestos en la ley, ello a efectos de garantizar derechos de estirpe fundamental de los trabajadores, y para tal efecto, dispuso que no basta con la notificación del reconocimiento de la prestación, por el contrario, surge necesario la notificación de la inclusión efectiva en nómina del pensionado, para de esta manera facultar al empleador a dar por terminado el vínculo contractual con justa causa para ello.

Requisito que encuentra fundamento en el amparo del derecho de la remuneración vital, impidiéndose de esta manera, que entre la fecha de terminación de la relación laboral o de la desvinculación legal y reglamentaria y aquella de inclusión efectiva en nómina, exista solución de continuidad, pues de proceder de forma contraria, se pondría en riesgo la subsistencia mínima en condiciones dignas del trabajador y su familia.

Ahora bien, el órgano de cierre en materia ordinaria laboral no ha sido indiferente al estudio de la causal de terminación de la relación contractual aquí estudiada, y es así, que en la sentencia con radicación SL 2509 de 2017, reiterada en la sentencia SL 3108 de 2019, ambas con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, la alta Corporación moduló que:

“Respecto a las características de esta causal, esta Corporación en sentencia CSJ SL2509-2017, identificó las siguientes: (i) aplica a los trabajadores particulares y servidores públicos; (ii) se viabiliza su empleo cuando la administradora le notifica al trabajador el reconocimiento de la pensión y su inclusión en nómina, esto último de acuerdo con lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia CC C-1037-2003, en aras de garantizar que no exista solución de continuidad entre la fecha de la desvinculación y la percepción de la prestación.

En la misma providencia, esta Corporación señaló (iii) que el enunciado «podrá» contenida en los incisos 1.º y 3.º de la norma, expresa que «el retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez entraña una decisión discrecional del empleador. Luego, no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino de una facultad que la ley le brinda al empleador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad».

Igualmente, en tal sentencia se dijo respecto a la mencionada causal (iv) que el empleador puede solicitar la pensión en nombre del trabajador, cuando este no la tramite en el término que la norma establece, y (v) se aplica indistintamente para los pensionados del régimen de prima media en el marco del sistema general de pensiones de la Ley 100 de 1993 y los beneficiarios del régimen de transición.

Lo anterior permite dar cuenta que el despido por reconocimiento de la pensión de vejez es una causal autónoma de terminación del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria; su procedencia se encuentra enmarcada en la garantía de que, entre la terminación del contrato y la percepción de la prestación pensional, el trabajador pensionado no deje de recibir los ingresos que garantizan su subsistencia; además, una vez se han cumplido sus condiciones, otorga al empleador la posibilidad de usarla «cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad», es decir, en cualquier momento”.

Nótese, como en lo relativo al reconocimiento de la pensión de vejez, como justa causa para despedir, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia comparten el criterio en el entendido que no basta con la notificación del reconocimiento de la prestación económica para que el empleador haga uso de la facultad discrecional de dar por terminado el vínculo contractual, si no que surge la necesidad de notificarse en debida forma la inclusión en nómina del pensionado, para de esta manera impedir la existencia de solución de continuidad en la recepción del sustento mínimo del empleado y el núcleo familiar de aquel.

Al descender al caso puesto a escrutinio de la Sala, se tiene que a Luz Marina Piñeros Correa le fue reconocida pensión de vejez por parte de la Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones mediante Resolución GNR 47037 de 12 de febrero de 2016, en cuantía inicial de \$1´461.349, prestación que quedó sujeta a la radicación ante la entidad pensional por parte de los interesados del acto administrativo por medio del cual se retira del servicio a la trabajadora, ello en aplicación del artículo 128 de la C.N. (fl. 23 a 29), del mismo modo, se advierte que mediante Resolución 45 de 26 de febrero de 2016 (fl. 145), la enjuiciada dispuso dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante a partir del 1º de junio de 2016, invocándose como justa causa el reconocimiento de la prestación pensional a favor de la actora, determinación que fue notificada en debida forma a Colpensiones (fl. 155).

Bajo los anteriores derroteros, es claro entonces, que por parte del empleador se cumplió con el deber de informar a la Administradora Colombiana de Pensiones –

Colpensiones, la decisión de dar por terminado el vínculo contractual de la actora ante el reconocimiento de la pensión de vejez, exponiéndose de forma clara el día a partir del cual cesaría los efectos contractuales, lo que en principio decantaría en que era deber de Colpensiones notificar la inclusión en nómina de la aquí demandante, pese a ello, dicho trámite no pudo llevarse a cabo en tanto frente al acto administrativo de reconocimiento pensional se interpuso los recursos de reposición y apelación, restándosele así ejecutoria a la Resolución GNR 47037 de 12 de febrero de 2016.

Y es sólo mediante el Acto Administrativo GNR 107377 de 18 de abril de 2016, que la Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones desató el recurso de reposición formulado por la afiliada, oportunidad en la que se modificó la cuantía pensional a reconocer, para lo cual se sujetó nuevamente el disfrute de la prestación a la radicación de la resolución que pone fin a la relación contractual que ató al empleador con la trabajadora, y se incluyó a la demandante en nómina de pensionados únicamente hasta el mes de julio de 2016 (fl. 42), existiendo así solución de continuidad frente a los ingresos que percibía la actora con ocasión al salario y aquel relativo a la prestación pensional.

Al punto, juzga conveniente esta Corporación advertir que si bien es cierto, en principio la Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones era concedora de la fecha en que se retiraría del servicio a la demandante, sujetándose esta a la inclusión en nómina de pensionados a partir de dicha data, también lo es, que era deber del empleador el dar por terminado el vínculo contractual tan sólo hasta el momento en el que le fuera notificada la inclusión efectiva en nómina de pensionados de su ex trabajadora, requisito que se omitió por la encartada pese a la comunicación que elevara la demandante el 23 de mayo de 2016, en la que informaba su no inclusión en nómina de pensionados y en la que advirtió la exposición a la vulneración de su mínimo vital. (fl. 18 y 19).

Bajo esta orientación, ningún reproche merece la intelección a la que arribó la sentenciadora de primer grado, al considerar que en el presente asunto el despido efectuado por la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., pese a haberse amparado en una justa causa, al no cumplir con el lleno de los requisitos que imprime la norma

y la jurisprudencia para tal efecto, desdibujó la justeza alegada y abre paso a la imposición de la indemnización deprecada.

Así se afirma, por cuanto se itera, el empleador no cumplió con las formalidades que exige la causal para su operatividad, lo que conllevó a que la demandante dejara de percibir salario o prestación alguna durante los meses de junio y julio de 2016, sin importar que en el mes de agosto de esa anualidad, Colpensiones cancelara en debida forma el retroactivo pensional, pues lo que aquí se busca es impedir que al momento del despido el trabajador deje de percibir la asignación económica y así garantizarle el derecho al mínimo vital, razón por la cual se confirmará la sentencia apelada en este aspecto.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Establecido como quedó que el despido de la demandante no estuvo precedido de la justa causa invocada por el empleador, surge el deber de esta Corporación de corroborar la procedencia de la imposición de condena por concepto de indemnización por despido injustificado prevista en el artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., y la organización sindical Sintraelecol.

Para tal efecto, y partiendo del hecho que no existe discusión alguna en torno a que la demandante es beneficiaria del cuerpo convencional del cual pretende su provecho, se tiene que al informativo se incorporó la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 2016 (fl. 69 a 104), la cual en el parágrafo primero del artículo 15 estipuló que:

“Cuando Electohuila S.A. –ESP despida a un trabajador sin justa causa le pagará las indemnizaciones correspondientes en las formas pactadas. (Artículo 6 Laudo Arbitral).

PARAGRAFO PRIMERO: A partir de la firma del presente Acto Jurídico, la Empresa se compromete a celebrar sus contratos de trabajo a término indefinido, exceptuando los que se relacionen con labores que no sean permanentes ni inherentes al carácter de la Empresa y cuando esta tenga que hacer uso de la cláusula de reserva, siempre pagará al trabajador despedido una indemnización en dinero efectivo, así:

Por un año completo lo correspondiente a cincuenta días de salario y los demás literales como lo contempla el Artículo Octavo (8º) del Decreto 2351 de 1965, Subrogado por la Ley 50/90, Artículo 6º’.

Bajo ese entendido, y como quiera que la demandante acreditó la prestación personal del servicio a favor de la demandada por un lapso de 20 años, 5 meses y 25 días, en los términos de la cláusula 15 convencional, le asiste derecho a que la encartada le reconozca y pague, por concepto de indemnización por despido injusto, la suma de \$68'834,888.00, y no como lo dispuso la operadora judicial de primer grado en cuantía de \$26'314.971,00, ello si se tiene en cuenta que el salario, no discutido, que se toma para efectos de liquidar la indemnización asciende a \$2'488.008,00, y que el número días sobre el cual se calcula la indemnización es de 830, tomándose así como salario diario la suma de \$82.933,06; en virtud de ello, se modificará la sentencia apelada en este aspecto.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR NO PAGO OPORTUNO DE PRESTACIONES SOCIALES

Ruega el extremo activo de la Litis, la condena por concepto de indemnización por mora en el pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho, en el entendido en que tan sólo un año después de fenecido el vínculo laboral, la enjuiciada le canceló lo relativo a bonificación por metas cumplidas causadas en la anualidad del 2016.

Sobre el particular conviene indicar que la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., tiene origen en el incumplimiento del empleador respecto de las obligaciones con su trabajador, específicamente, salarios y prestaciones sociales. Tal resarcimiento es de naturaleza eminentemente sancionatoria, y su imposición, está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador.

Lo anterior significa que, para la aplicación de esta sanción, en cada caso es el Juzgador quien debe analizar si la conducta tardía del dador del laborío estuvo desprovista de buena fe, es decir, si tuvo la intención de desconocer abiertamente los derechos de su trabajador.

Tal como lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia del 30 de abril de 2013 radicación 42466, con ponencia del H. Magistrado Dr.

Carlos Ernesto Molina Monsalve la buena fe "*equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud*".

Pues bien, al examinar las pruebas incorporadas al informativo, se advierte que no existe elemento probatorio alguno que demuestre la existencia del reconocimiento y pago de la bonificación por metas cumplidas causadas en la anualidad del 2016, en tanto no obra documento del que se desprenda tal obligación en cabeza de la enjuiciada como tampoco el de la causación por parte de la convocante a juicio. En tal virtud, al resultar vedado al juez impartir condena respecto de supuestos de hecho que no se encuentran debidamente soportados, y al no obrar prueba de la obligación en cabeza de la demandada, surge patente la absolución por concepto de sanción moratoria, confirmándose así la sentencia apelada en este aspecto.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impone condena en costas en contra de la demandada Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., al resolverse desfavorablemente la alzada por aquella formulada.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. - MODIFICAR el numeral segundo de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito Neiva, el 2 de abril de 2019, en el proceso ordinario laboral seguido por Luz Marina Piñeros Correa contra la Electrificadora del Huila S.A. E.SP., en el entendido de, **CONDENAR** a la encartada a reconocer y pagar a la demandante la suma de \$68'834,888.00, por concepto de indemnización por despido injusto, ello de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. - CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO. - COSTAS. Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impone condena en costas en contra de la demandada Electricadora del Huila S.A. E.S.P., al resolverse desfavorablemente la alzada por aquella formulada.

CUARTO. - Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

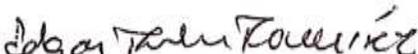
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado

Firmado Por:

GILMA LETICIA PARADA PULIDO
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

EDGAR ROBLES RAMIREZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

ENASHEILLA POLANIA GOMEZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

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:

**61ce37b72f23bedbff88ea0507049be082332976325bdc2a752359d353f52
e5e**

Documento generado en 30/04/2021 03:57:09 PM