

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



SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL - FAMILIA - LABORAL

**MAGISTRADO PONENTE
CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA**

EXPEDIENTE N° 23-466-31-89-001-2020-00035-02 Folio 387-21

A los doce (12) días del mes de mayo del año dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, Sala Quinta de Decisión Civil - Familia - Laboral, integrada por los Magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta, quien la preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, procede a resolver lo que en derecho corresponda sobre el recurso ordinario de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha octubre 19 de 2021 proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito Judicial de Montelíbano - Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23-466-31-89-001-2020-00035-02 Folio 387 – 21**, promovido por **JUAN MARTÍN GAMBOA ESPEJO**, a través de apoderado judicial, contra **CERRO MATOSO S.A.**, por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 de 2020, la Sala previa deliberación sobre el asunto, acogió la ponencia presentada por el Ponente, el cual se traduce en la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. A través de apoderado judicial, el señor JUAN MARTÍN GAMBOA ESPEJO presentó demanda ordinaria laboral contra la empresa CERRO MATOSO S.A., solicitando que se declare que entre ambos existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 12 de diciembre de 1988 hasta el día 29 de agosto de 2018; por lo que sería beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre CERRO MATOSO S.A. y SINTRACERROMATOSO con vigencia 2016-2018, y como consecuencia de ello, tendría derecho a todos los beneficios extralegales contenidos en dicha convención, tales como al pago del beneficio contemplado en su artículo 41 como “bono por compensación pensión”; al concepto de seguro de vida establecido en su artículo 42; al concepto de condonación de deudas previsto en su literal D del artículo 14, concepto de pago proporcional de la prima de antigüedad establecida en el artículo 43; a reembolsar al actor el pago de los dos semestres de 2019 correspondiente a la beca universitaria del joven José David Gamboa Peñaranda, conforme lo dispone su literal 7 del artículo 62; y a reembolsar el concepto de gastos de transporte y trasteo en que incurrió el trabajador para el traslado de éste y su familia, de la ciudad de Montelíbano-Córdoba a la ciudad de Barranquilla-Atlántico; por último, que todas las condenas en sumas de dinero sean debidamente indexadas al momento de su pago, y que se condene en costas a la empresa demandada.

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

- El actor relata que, entre él y la empresa CERRO MATOSO S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 12 de diciembre de 1988 y finalizó el 29 de agosto de 2018, siendo el municipio de Montelíbano – Córdoba el último lugar de prestación del servicio.

- Narra que el último salario devengado por el actor al momento del despido fue de \$5.798.810,00; su último salario promedio devengado fue de \$10.235.442,00 y el salario base de liquidación (básico más horas extras y recargos) al momento del despido fue de \$6.925.459,00.

- Agrega que la accionada terminó unilateralmente el contrato de trabajo, siendo la causa, según la empresa, haber participado éste en un cese de actividades declarado ilegal por la justicia ordinaria laboral; y que los motivos que aduce la demandada en la carta de despido del actor, no constituyen un delito dentro de las instalaciones de la empresa. En ese entendido, indica que, no fue despedido por la empresa debido a la comisión de un delito en las instalaciones de la demandada o un delito que tenga relación con el trabajo.

- Señala que, al momento de la terminación del vínculo laboral, estaba afiliado a la organización sindical SINTRACERROMATOSO; por lo que, mientras estuvo afiliado a esta organización sindical, la empresa Cerro Matoso S.A. descontaba de su salario, las respectivas cuotas sindicales con destino a la organización sindical.

- Agrega que, entre la empresa y el sindicato SINTRACERROMATOSO, se suscribió una Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2016-2018, la cual fue oportunamente depositada por las partes ante el Ministerio del Trabajo, y de la cual el actor es beneficiario.

- Manifiesta que, en vigencia del contrato de trabajo, COLPENSIONES mediante Resolución No. SUB 186680 del 13 de julio de 2018, reconoce pensión de invalidez al señor Juan Martin Gamboa Espejo a partir del 16 de marzo de 2018; por lo que, a la fecha de reconocimiento de esta pensión, aún se encontraba vigente el vínculo laboral entre el actor y la empresa demandada.

- La empresa demandada descontó en la liquidación definitiva del actor, la suma de \$20.388.633,00 por concepto de préstamo de vivienda, \$3.539.921,00 por concepto de préstamo de educación, \$6.946.679,00 por concepto de préstamo de vehículo; por lo que la accionada está obligada a reintegrar al demandante, las sumas descontadas de la liquidación definitiva, por concepto de préstamos

adeudados a la empresa en virtud del reconocimiento de la pensión de invalidez.

- Expresa que, al momento de su despido, su hijo estaba cursando la carrera de Ingeniería Mecánica en la Universidad del Norte en Barranquilla. Con posterioridad a su retiro de la empresa, asumió directamente el pago de los semestres que le faltaban a su hijo, para terminar académicamente la carrera, por ello afirma que la demandada debe reembolsarle el pago de los estudios universitarios que se causaron con posterioridad a su retiro, correspondiente a los dos semestres del año 2019.

- Cita las disposiciones de la mencionada CCT, tales como los artículos 24, 41, 42, 43, 60 y 62 de la CCT; de donde concluye que le asiste el derecho al pago de bono por compensación pensión, pago de seguro de vida e incapacidad, pago de prima de antigüedad, becas universitarias, condonación de deudas y gastos de transporte y trasteo.

3. Admitida la demanda y notificada en legal forma, la entidad accionada la contestó, manifestando que su representada acepta la existencia de la relación laboral en el extremo indicado, relación que finalizó por justa causa imputable al trabajador; del resto, se opuso a cada una de las pretensiones formuladas, afirmando que, si bien el actor es destinatario de la convención colectiva suscrita con SINTRACERROMATOSO, para ser beneficiario de lo que en ésta se contempla, debe cumplir con los requisitos y condiciones en ella exigidos.

Propuso las excepciones de *“inexistencia de la obligación demandada, cumplimiento de la obligación convencional, inoponibilidad del dictamen de pérdida de capacidad laboral, compensación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y excepción genérica”*.

II. FALLO APELADO

El Juzgado Promiscuo del Circuito Judicial de Montelíbano – Córdoba, puso fin a la instancia mediante sentencia del 19 de octubre de 2021, donde resolvió declarar que entre el señor JUAN MARTÍN GAMBOA ESPEJO y la sociedad CERRO MATOSO S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 12 de diciembre de 1988 hasta el 29 de agosto de 2018, desempeñándose en el cargo de Mantenedor Mecánico Refinería, vínculo que terminó por justa causa; seguidamente, declaró que el demandante es beneficiario de la CCT vigencia 2016-2018, como consecuencia de lo anterior, condenó a la demandada CERRO MATOSO S.A. a pagar al demandante las siguientes sumas y por los siguientes conceptos: a) \$110.807.344,00 por bono de compensación pensión, tomando como salario promedio mensual \$6.925.459,00; b) \$46.000.000,00 por seguro de vida contemplado en el art. 42 de la CCT vigencia 2016-2018 y c) \$500.000,00 por gastos de traslado probados dentro del proceso. Adicionalmente, declaró probadas parcialmente las excepciones de fondo de *inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido*, y con respecto a la *compensación*, se declara probada en su integridad, dado que en el plenario está demostrado que el accionante adeuda a la demandada, por lo que, de la liquidación efectuada, ordena deducir la suma de \$7.178.132,00 a favor de la demandada; denegó las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas a la accionada.

Fundamentó el *A quo* su decisión, aduciendo que, conforme a la realidad probatoria, el despido fue con justa causa atribuido al trabajador, y a la fecha de hoy sigue siendo eficaz y válida la CCT, por lo que debe ser analizada desde un marco de interpretación que resulte razonable, para decidir bajo el entendimiento más adecuado de sus cláusulas; así las cosas, pasa a analizar una a una las pretensiones.

Con respecto al artículo 41 de la CCT, que se refiere al *bono de compensación pensión*, logra determinar que, la intención de las partes al momento de acordarse el bono es la desvinculación de la empresa por haberse reconocido la calidad de pensionado, por cuanto está

condicionado su pago a su fecha de retiro y antigüedad; en ese contexto, el mencionado canon dispone dos situaciones, donde ambas cobijan una desvinculación del trabajador de la empresa: en el primero, al trabajador debe de habersele reconocido la pensión de invalidez o vejez, afirma que en el presente caso, se acredita que el fundamento de la desvinculación fue la condición de la justa causa, establecido en el numeral 6° del artículo 62 del CST, y no en la inclusión en nómina de pensionados o como reconocimiento de la pensión, dado que el empleador desconocía que, en fecha 16 de julio de 2018, le había sido reconocida la pensión de invalidez al actor, por tanto, niega la solicitud. En segundo lugar, existe la desvinculación por parte de la empresa, pero por causarse el derecho de jubilación, y al haber estado en servicio de la accionada por más de 15 años, establece que se le pagará un bono por pensión, por lo que concede la petición subsidiaria, esto es, el pago de un bono equivalente a 16 salarios promedios, por haber servido a la accionada por más de 25 años.

Sobre el artículo 42 de la CCT, encuentra que la parte actora aportó al plenario un dictamen de pérdida de capacidad laboral llevado a cabo por COLPENSIONES, con una pérdida del 61.47%; en ese sentido, afirma que al trabajador le basta con demostrar que una entidad de Seguridad Social llevó a cabo el examen, y que fue dentro de la vigencia del contrato de trabajo, y de la CCT, en este caso 2016-2018. Del origen, la norma del artículo 42 no hace distinción alguna, entonces el *A quo* colige que se debe reconocer al actor por la pérdida de capacidad laboral y no estima necesario recurrir a otras normas de la CCT, para concluir que el actor tiene derecho a este beneficio convencional, pues la aplicación del canon 24 *ibídem*, no tiene nada que ver con esta norma que es autónoma; en ese entendido, señala que bajo su propia voluntad, la accionada debió desvirtuar a través de otro dictamen o haciendo la tacha correspondiente.

En cuanto al artículo 43 de la CCT, que trata del reconocimiento de la antigüedad, considera que el accionante no tiene derecho al pago de ese beneficio, pues para que el trabajador sea beneficiario del pago proporcional por bono de antigüedad, debe configurarse al momento

de la desvinculación, una de las causales establecidas, y que el despido con justa causa no se encuentra incluido, por lo que no cumple la parte actora con los requisitos para ser beneficiario de la norma convencional al ser desvinculado por justa causa.

Respecto al canon 14 *ibídem*, referente al indemnizatorio y condonación de deuda, señala que lo que pretendían las partes, al momento de negociar, era fijar un régimen indemnizatorio extralegal que cobijara a los trabajadores al momento de su desvinculación; primero ésta se da de manera unilateral y sin justa causa, luego se dispone un alcance de índole compensatorio cuando el trabajador pereciera, por lo que infiere que la justa causa, distinta al reconocimiento de pensión, se encuentra excluido de la indemnización acordada, en el sentido que es una compensación acordada por el empleador y el sindicato que ha de ser brindada a los trabajadores en razón de resarcir o garantizar indemnidad (sic), por tanto, el actor no cumple con los requisitos para ser beneficiario. El numeral 7° del artículo 62 *ibídem* señala que, cuando se pensione el trabajador, la empresa continuará manteniendo la beca universitaria a sus hijos e hijas, cuando al momento de su retiro se encuentren cursando sus estudios universitarios y estén recibiendo el beneficio, no obstante, encontró acreditado que el empleador reconoció y pagó la beca del 10° semestre del pregrado del hijo del demandante.

Agrega que, en el literal C del artículo 60 *ibídem*, se acordó entre las partes, que al momento de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, la empresa empleadora pagaría los gastos de regreso al trabajador, su familia y enseres, a donde el trabajador decidiera radicarse dentro del territorio nacional; resalta que este artículo no se encuentra condicionado, por el contrario abarca cualquier causa de terminación del contrato, y si bien al inicio el canon hace referencia del verbo asumir, en este literal la obligación se tornó como “pagar los gastos”; tampoco existe disposición frente al modo como se vaya a efectuar el pago, ni obliga al trabajador a utilizar los servicios exclusivos de transporte de la empresa, con los cuales tuviera contratación el empleador; por lo que concluye que le asiste razón al

actor, en el entendido de que los gastos que pagó para trasladarse con su familia a la ciudad de Barranquilla, deben ser reembolsados por la sociedad empleadora, como obligada a cancelar los debidos gastos acreditados por el accionante dentro del proceso. Finalmente, procede a la indexación de las sumas concedidas, aduciendo que se hace necesario traerlas a valor presente.

III. RECURSO DE APELACIÓN

1. El apoderado judicial de la parte **demandante** interpuso recurso de apelación, respecto a la declaratoria de terminación del contrato por justa causa, dado que ese tema no estuvo dentro del objeto de litigio, simplemente se reclaman beneficios convencionales durante la vigencia del contrato de trabajo. Indica que, tal como lo esbozó la parte demandada en su excepción previa de pleito pendiente, al manifestar y reconocer que ese tema está siendo objeto de litigio en otro proceso. Debe modificarse el fallo, en el sentido de no hacer pronunciamiento respecto al despido con justa causa.

Manifiesta inconformidad sobre la negación del reconocimiento de los 20 salarios promedio que establece el artículo 41 de la CCT, en tanto que el *A-quo* utilizó palabras o contenidos gramaticales que no establece la CCT; refiere que es muy claro que el primer párrafo habla de la persona a la que se le haya reconocido pensión de invalidez y, al habersele reconocido aquí la pensión de invalidez, independientemente de la causa de terminación, deja a su representado el derecho de que sean 20 salarios promedios, dado que los 16 salarios promedios se refieren a las personas que no alcanzan a jubilarse, por ello considera que el *A-quo* erró, al imponer o establecer condiciones o requisitos que no establece la norma convencional. Por tanto, colige que no podía el juzgado adicionarle más contenido o más condiciones que no establece la norma convencional.

Agrega que el artículo 14 *ibídem* consagra que, a quien se le reconozca pensión de invalidez, la empresa le condonará las deudas,

tampoco dice la norma convencional que es a quien se le termina el contrato por reconocimiento de la pensión de invalidez. Considera que era viable que se reconociera el beneficio a la antigüedad, también insiste en que la ley de Seguridad Social no exige el conocimiento de la empresa sobre el trámite de calificación, para que el trabajador acceda a la pensión de invalidez, por lo tanto, también era viable.

En relación a las becas universitarias, dice que la evidencia probatoria no refleja que la demandada haya pagado los 10 semestres a que hace mención. Por último, solicita la aplicación de los precedentes judiciales contemplados en la sentencia SU-027 de 2021, en donde se estableció que la favorabilidad no solamente es aplicable frente al conflicto o duda que pueda existir frente a una CCT, sino que también ante diversas interpretaciones que pueda admitir una norma convencional, es decir que, de esas dos interpretaciones, se debe aplicar la más favorable al trabajador. En este caso, el *A-quo* no aplicó tal precedente, dado que interpretó lo contrario a la CCT, en el sentido desfavorable a la parte a la cual está consagrado el beneficio a su favor.

2. Igualmente, la vocera judicial de la **accionada** apeló la anterior decisión, indicando que ninguno de los aspectos o premisas del artículo 41 de la CCT, fueron reunidos por el actor, pues el beneficio previsto en dicho canon surge cuando el reconocimiento de la pensión de invalidez sea la causa del retiro del trabajador, dado que se paga dentro del mes siguiente del retiro. Por ello, están vinculados dos sucesos: el otorgamiento de la pensión y la terminación del contrato; de no ser así, carecería de sentido una disposición que confiere un beneficio grande para trabajadores con vinculación vigente. Menciona que, una vez tenga estado de pensionado, debe ser conocido por la empresa para el retiro del trabajador y para el reconocimiento del bono, asimismo, éste debe ser solicitado por el empleado para efectos de la liquidación definitiva del contrato.

Arguye que, el reconocimiento de la pensión de invalidez no fue el motivo de terminación del contrato, por cuanto esto obedeció a una justa causa, además, el actor no quiso poner en conocimiento al

empleador la condición de invalidez, al contrario, permitió que el contrato terminara por justa causa, pese a que un mes atrás tenía ya el reconocimiento pensional. Refiere que la empresa no debe ser ajena a este trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral del trabajador, para ejercer el derecho de defensa según corresponda, y en este sentido, debe tenerse en cuenta la respuesta al oficio emitida por COLPENSIONES, en la cual se evidencia que la empresa fue completamente ajena al trámite de reconocimiento de la pensión de invalidez.

Sobre el seguro de vida e incapacidad, todos los testigos coincidieron en la manera como debe realizarse este procedimiento, que es, una vez finalizado el contrato de trabajo, se solicita la expedición de la historia médica ocupacional, y con posterioridad a esto, solicitan la calificación mediante la cual se hace el reconocimiento de este beneficio, conforme al artículo 24 *ibídem*. Solicita tener en cuenta lo corroborado en las reuniones realizadas por el Comité de Relaciones Laborales, como la del 28 octubre de 2014, donde se evidencia que este beneficio se debe aplicar con base en el mencionado canon.

Expone que el dictamen no es oponible a la empresa, toda vez que no tuvo oportunidad de participar en el trámite que condujo a su expedición, sin que frente a ello proceda la tacha de falsedad como lo indicó el *A quo*, pues alega la falta de agotamiento de un procedimiento establecido convencionalmente por las partes. Sugiere que no debe pasarse por alto la política que tiene fijada la empresa dentro de la compañía, la cual también se evidencia dentro del trámite probatorio allegado.

Respecto al servicio de trasteo previsto en el artículo 60 *ibídem*, debe tenerse en cuenta que la empresa asume este servicio, pero no se otorga suma de dinero alguna, menos un reembolso del costo como lo está interpretando el *A quo*; pues tal como lo señalaron los testigos Sandra Flórez y Ezequiel Hernández, la forma como se adquiere este beneficio, es acreditando o solicitando ante la compañía el desplazamiento a otra ciudad junto con la relación del inventario de los

bienes a trasladar. Señala que la accionada nunca conoció del traslado del actor a Barranquilla, tampoco hay prueba dentro del proceso que acredite la solicitud de desplazamiento. Finalmente, manifiesta inconformidad respecto a la condena en costas y solicita la revocatoria del fallo.

IV. TRASLADO PARA ALEGAR EN ESTA INSTANCIA

Mediante proveído adiado 26 de octubre de 2021, se les corrió traslado a las partes para alegar por escrito, durante este término ambas partes ratificaron sus inconformidades manifestadas en la apelación.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. A fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez, que de acuerdo con lo consagrado en el artículo 66A del C. P. del T. y de la S.S., no hay lugar a esclarecer inconformidades que no han sido puestas a consideración.

2. Problema jurídico

Es competencia de esta Sala verificar si efectivamente el demandante, señor JUAN MARTÍN GAMBOA ESPEJO tiene derecho a los beneficios convencionales de que trata la CCT 2016-2018, específicamente los establecidos en los artículos 14, 41, 42, 43, 60 y 62; así como la condonación de deudas; pagos relacionados con reembolsos por concepto de gastos de transporte y de beca; se examinará de igual forma, si éstas sumas deberán ser debidamente indexadas al momento del pago.

3. Terminación del contrato de trabajo.

En lo que respecta a este punto, es pertinente traer a colación lo dicho por la Sala Segunda de Decisión Civil Familia Laboral de este Tribunal, en la sentencia adiada octubre 19 de 2021, proferida dentro del proceso ORDINARIO LABORAL radicado bajo el número 23-001-31-05-001-2019-00264-01 Fl. 263 – 21, con ponencia del Dr. Marco Tulio Borja Paradas, en donde en un caso de circunstancias fácticas similares al que nos convoca, al pronunciarse sobre la forma de despido del demandante, expuso:

“3. Respecto a si el procedimiento previo o disciplinario adelantado para el despido del actor, debió iniciarse después de la firmeza de la sentencia que declaró ilegal la huelga

3.1. *En cuanto a si le incumbía a CERRO MATOSO adelantar un procedimiento previo para adoptar el despido del actor por haber participado activamente en huelga declarada ilegal, y, aún más, iniciar dicho procedimiento una vez haya alcanzado firmeza la sentencia SL3195-2017, que fue la que confirmó la declaratoria de ilegalidad de la huelga motivo del despido, el A quo estima que sí, porque así lo pactaron por escrito CERRO MATOSO S.A. y el sindicato SINTRACERROMATOSO, en el «Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades».*

3.2. *Lo anterior lo réplica el apoderado de la demandada, arguyendo que, la referida acta no tiene el carácter de extra convencional, y, por ende, no puede aclarar ni modificar la CCT 2016 – 2018, porque esa acta fue suscrita por directivos del sindicato SINTRACERROMATOSO, sin la autorización o aprobación de la Asamblea General de Afiliados de ese sindicato. Agrega que, en todo caso, la referida Convención es posterior y, por ende, derogó o subrogó la mencionada acta, habida cuenta que la norma posterior deroga la anterior. Y, que, además, la ley y la jurisprudencia no establecen que, tener que adelantarse un procedimiento previo o disciplinario, ésta tenga que iniciarse con posterioridad a la firmeza de la sentencia que declara la ilegalidad de la huelga.*

3.3. *Pues bien; empiécese por señalar que, declarada la ilegalidad de una huelga, el empleador tiene la libertad relativa de despedir a los trabajadores que participaron activamente en la misma (CST, art. 450, numeral 2°; y, SL, 12 feb. 2003, Rad. 19391, que reitera la SL, 31 oct. 1986 y la SL, 9 mar. 1998).*

3.4. *En cuanto a que, para ejercer la anterior facultad de despido, el empleador tenga o no que agotar un procedimiento previo que, aunque breve, garantice al trabajador los derechos a ser oído, a la defensa y la contradicción, hay disparidad de criterios entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. La primera dice que sí (Vid. Sentencia SU036-1999 para servidores*

públicos; y, para trabajadores particulares: la SU432-2015); y, la segunda, es decir, la Corte Suprema de Justicia, dice que no (Vid. Sentencias SL558-2020; SL9090-2015; SL7207-2015; SL10503-2014; SL, 4 abr. 2006, Rad. 27640; y, SL, 30 ene. 2013, rad. 38272).

No obstante, la Honorable Sala de Casación Laboral sí ha doctrinado que, cuando el empleador lo establezca en cualquier pacto, está obligado a surtir el procedimiento previo al despido. Por ejemplo, en la sentencia **SL4813-2019**, textualmente expresó:

*“la terminación del contrato de trabajo, por sí misma no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, reglamento, contrato de trabajo **o cualquier otro pacto expreso**”.*

Y, en la Sentencia SL4773-2018, dijo: «el despido no requiere de trámite previo alguno, a no ser que exista **pacto expreso al respecto**».

3.5. Siendo así las cosas, a juicio de la Sala, a CERRO MATOSO S.A., sí le correspondía iniciar el procedimiento previo, y, además, iniciarlo luego de la firmeza de la sentencia SL3195-2017 de la Honorable Sala de Casación Laboral, que confirmó la declaratoria de ilegalidad de la huelga, porque ese compromiso lo adquirió expresamente esa empresa en el «Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades»¹, la cual sí tiene efectos vinculantes, tal como lo ha venido señalando este Tribunal en varias sentencias, siendo la primera de ellas la TSMON-SCFL Sentencia 8 dic. 2020, Rad. 2018-00465, Folio 108-2020, en la que se expresó lo siguiente:

3.6. En efecto, en la referida «Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades» (fls.68 a 73), consta que CERRO MATOSO S.A., se comprometió:

*‘No habrá lugar a procesos disciplinarios sobre los hechos relacionados con el caso, **hasta tanto se profiera sentencia de última instancia en firme**’.*

Y, más adelante, consta que pactó lo siguiente:

‘Estos procesos disciplinarios se iniciarán siempre y cuando la Empresa tenga las causales para iniciar un proceso disciplinario, respetándole el debido proceso’.

3.6.1. Ahora, el argumento del apoderado de CERRO MATOSO S.A., que dicha acta no tiene fuerza vinculante para dicha empresa, porque, con tal acta, al haber sido suscrita por los directivos de SINTROCERRAMOTOSO, sin aprobación de la Asamblea General de Afiliados, no tiene la fuerza de aclarar ni de modificar la CCT 2016 – 2018, no es de recibo para la Sala.

En efecto, aun aceptándose en gracia de discusión que, dicha acta modifica la aludida CCT, cosa que no es cierto, el compromiso manifestado en la misma por CERRO MATOSO S.A., sí es vinculante para dicha empresa.

¹ Pdf. «2019-264 cuaderno 6», págs. 164 a 169.

Lo anterior es así, porque tiene sentado la Honorable Sala de Casación Laboral, en reiterados precedentes, que las condiciones laborales, beneficios o derechos pactados en una convención, efectivamente, no pueden **desmejorarse, pero sí mejorarse, con cualquier pacto así no sea éste solemne**, e incluso, hasta unilateralmente por el empleador. Por ejemplo, en la sentencia **SL2105-2015**, invocando la **SL, 3 jul. 2008, rad. 32347**, expresó ese órgano límite:

*‘Nada se opone a que en el Derecho del Trabajo los trabajadores, **bien sea por si mismos** o representados por la organización sindical a la cual pertenecen, celebren acuerdos con los empleadores tendientes a regular diversas situaciones laborales y menos aún, tampoco puede haber oposición o ilicitud en cuanto con ellos se superen los mínimos derechos legales o inclusive convencionales. **Si el simple acto unilateral de un empleador** puede crear derechos para los trabajadores en tanto superen los mínimos legalmente establecidos, con mucha mayor razón ello puede aplicarse a los convenios directos que celebren con sus servidores. (...).*

*Se tiene entonces que tales arreglos producen efectos para las partes, **siempre que sean para aclarar y/o mejorar las condiciones que ya han sido pactadas, e incluso, no necesitan ninguna solemnidad**’. Se destaca y se subraya.*

Y, todo lo anteriormente expresado de la **SL2105-2015**, fue reiterado, por ejemplo, en las sentencias **SL240-2020, SL041-2020, SL5276-2019, SL5129-2019, SL4349-2019, SL3884-2019, SL3933-2018 y SL13649-2017**, entre muchísimas otras.

Así que, no es para nada peligroso para el derecho de negociación colectiva, admitir que, en cualquier clase de pacto, aun sin solemnidad alguna, pueda el empleador, hasta incluso unilateralmente, mejorar la situación de los trabajadores establecidas en la ley, convención o cualquier otro acto pretérito.

Más bien, para decirlo sin tapujos, mal precedente sería, sentar aquí que, un empleador, a fin de obtener la finalización de una huelga, dé su palabra en cumplir con algunos compromisos, y, una vez obtenido el levantamiento de la misma, se sustraiga de su palabra empeñada, con el argumento de una indebida representación, no suya, sino de los trabajadores o de la organización sindical. Ello rompe de tajo, el principio del respeto a los actos propios «**venire contra factum proprium non valet**» (nadie puede ir válidamente contra sus propios actos), que es expresión de principios valiosos, como la buena fe y la confianza legítima (**Vid. Sentencias SL405-2020, SL4537-2019, SL927-2019, SL870-2018, SL15966-2016, SL16887-2016 y SL5469-2014, entre otras**)’.

3.7. También aduce el apoderado de la demandada CERRO MATOSO, que el acuerdo de iniciar los procedimientos disciplinarios con ocasión de la huelga declara ilegal, fue subrogada por la CCT 2016 – 2018, por ser esta norma posterior. Esto no es de recibo, porque si es de aplicar criterios que resuelven antinomias normas tipo reglas, aquí cabría predicar que la norma especial prima sobre la general, que, para el caso, lo es la aludida Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades, ya que ésta concierne exclusivamente al despido de los trabajadores de la demandada que participaron activamente en la huelga iniciada el 14 de abril de 2015.

3.8. Y, en cuanto a que no hay ley ni jurisprudencia de las Cortes Constitucional y Suprema de Justicia, que impongan iniciar el procedimiento previo al despido antes de la firmeza de la sentencia que declara la huelga, cabe replicar que, aun aceptándose esa afirmación, lo cierto es que aquí sobrevive como fuente vinculante de esa obligación la voluntad que expresó la empleadora demandada en el «Acta de acuerdo de levantamiento de cese de actividades», porque, como se expusiera en el precedente horizontal arriba transcrito, «mal precedente sería, sentar aquí que, un empleador, a fin de obtener la finalización de una huelga, dé su palabra en cumplir con algunos compromisos, y, una vez obtenido el levantamiento de la misma, se sustraiga de su palabra empeñada, con el argumento de una indebida representación, no suya, sino de los trabajadores o de la organización sindical. Ello rompe de tajo, el principio del respeto a los actos propios **«venire contra factum proprium non valet»** (nadie puede ir válidamente contra sus propios actos), que es expresión de principios valiosos, como la buena fe y la confianza legítima (Vid. Sentencias SL405-2020, SL4537-2019, SL927-2019, SL870-2018, SL15966-2016, SL16887-2016 y SL5469-2014, entre otras)»

3.9. Ahora, se dirá que la iniciación de procedimiento previo cuando ya estaba notificada pero no ejecutoriada la sentencia SL3195-2017, nada incide en el derecho de defensa del demandante. No obstante, en el caso no es dable observar el problema con una visión exclusivamente individual, ya que si bien el presente proceso versa directamente sobre un conflicto individual, tampoco está al margen del derecho laboral colectivo, porque en últimas el despido bajo examen no es más que una sanción al demandante por haber participado en una huelga, por ende, no resulta irrelevante el asunto de cara a los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical, y, bajo tales circunstancias, debe férreamente aquí imponerse el total respeto al Acuerdo que llegó CERRO MATOSO S.A. con miembros de la agremiación sindical SINTRACERROMATOSO, de iniciar procedimientos disciplinarios luego de la firmeza de la sentencia que declaró la ilegalidad de la huelga, puesto que resulta absolutamente reprochable para las relaciones laborales colectivas, un precedente que acolite la conducta del empleador de hacerse compromisos con el sólo propósito de obtener de los trabajadores el levantamiento de la huelga, pero después no cumplir los mismos a pesar de lo fácil que le resultaría observarlos.

3.10. Conclusión de lo expuesto es que, por lo menos en el presente caso, la empresa demandada, para despedir al actor por participación activa en la huelga ilegal, debió iniciar el procedimiento previo o disciplinario, después de la firmeza sentencia que declaró la ilegalidad de la huelga motivo del despido”.

Lo anterior deja entrever, sin lugar a dubitación alguna que, en el presente caso, la empresa demandada, para despedir al actor por participación activa en la huelga ilegal, debía iniciar el procedimiento disciplinario y adoptar la decisión del despido y la notificación de la misma, después de la firmeza de la ilegalidad de la huelga; y como ello no se encuentra probado, el despido efectuado al demandante se torna ineficaz.

Por lo anterior, procederá esta Sala a modificar parcialmente el numeral primero de la sentencia apelada, en lo atinente a la forma de terminación del contrato de trabajo.

4. Bono por compensación pensión. (CCT art. 41)

Encontramos que, en primera instancia se le reconoció al demandante este beneficio por la suma de \$110.807.344,00 equivalente a 16 salarios promedios mensuales por haber servido a la accionada por más de 25 años.

Aduce la parte **demandante** que, la norma convencional se refiere es a quien le sea reconocida la pensión de invalidez, no a quien se le termine el contrato por reconocimiento de la pensión de invalidez, es decir que es independiente de la causa de terminación; lo que le daría el derecho de que no sean 16 salarios promedios sino 20, dado que los 16 salarios promedios se refieren a las personas que no alcanzan a jubilarse. Por otro lado, afirma la parte **demandada** que, éste es un beneficio que surge cuando el reconocimiento de la pensión de invalidez sea la causa del retiro del trabajador, puesto que se paga dentro del mes siguiente del retiro; en este sentido, resalta que no se cumplen los requisitos para que se causara el bono, por cuanto el retiro no se produjo por el reconocimiento de la pensión, pues la empresa no tenía conocimiento de este hecho, y en todo caso, ese beneficio se perdió por haber terminado el contrato de trabajo por una justa causa relacionada con el trabajador.

Establece el artículo 41 de la CCT 2016 – 2018 que:

“La Empresa concederá a sus trabajadores una vez reconocida su pensión de vejez, teniendo en cuenta su antigüedad y dentro del mes siguiente a su retiro, por una sola vez los siguientes valores:

- Para trabajadores con quince (15) años o más de antigüedad, doce (12) salarios promedio mensuales.*
- Para trabajadores con veinte (20) años o más de antigüedad, quince (15) salarios promedio mensuales.*
- Para trabajadores con veinticinco (25) años o más de antigüedad, dieciséis (16) salarios promedio mensuales.*

En caso que un trabajador sea pensionado por invalidez por riesgo común o por causa de origen laboral, sea cualquiera el tiempo de servicio en la Empresa, se le pagará un bono de veinte salarios (20) promedio mensual.

(...)

Los trabajadores que al momento de retirarse de la Empresa no alcancen a jubilarse, pero tengan más de quince (15) años de servicio en Cerro Matoso S.A., cualquiera que sea su edad, tendrán derecho al pago de este bono en las condiciones de la siguiente tabla:

- Para trabajadores con quince (15) años o más de antigüedad, doce (12) salarios promedio mensuales.*
- Para trabajadores con veinte (20) años o más de antigüedad, quince (15) salarios promedio mensuales.*
- Para trabajadores con veinticinco (25) años o más de antigüedad, dieciséis (16) salarios promedio mensuales.*

El trabajador con antigüedad mayor de quince (15) años, únicamente perderá el derecho al bono por compensación pensión cuando su contrato de trabajo termine por una justa causa que constituya un delito en las instalaciones de la Empresa o que esté relacionado con el trabajo. Cuando no se alcance a cumplir el quinquenio siguiente, el bono se pagará en forma proporcional.

El pago se realizará al momento de la liquidación definitiva del contrato de trabajo y no constituye salario para ningún efecto.”

Pues bien, conforme a la norma en cita, el requisito de causación del derecho convencional pretendido, en este caso, el bono por compensación pensión equivalente a veinte salarios (20) promedio mensual, no es otro que el reconocimiento de la pensión de invalidez, siendo necesario que su causación se produzca dentro de la vigencia del contrato de trabajo. Lo anterior, se dejó sentado por este Tribunal, en la sentencia de fecha octubre 19 de 2021, proferida por la Sala Segunda de Decisión, con ponencia del H.M. Dr. Marco Tulio Borja Paradas, dentro del proceso ordinario laboral promovido por WALTER ENRIQUE OROZCO MORENO contra la demandada recurrente y la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES-. en donde se esbozó:

“6.1. El apoderado de CERRO MATOSO S.A. señala la improcedencia de este beneficio, porque la declaratoria del estado de invalidez del actor y el reconocimiento de la pensión de invalidez a éste, se produjeron después de la terminación del contrato de trabajo.

6.2. Ciertamente es que, por regla general, según lo dispuesto en el artículo 467 del CST, la CCT se aplica a los contratos de trabajos durante la vigencia de dichos contratos, y, por ende, sus efectos no se extienden a situaciones posteriores al fenecimiento de los mismos, a menos que la misma CCT así lo prevea.

6.3. Empero, lo anterior no significa que, después de fenecido el vínculo laboral, al ex trabajador no le sea dable reclamar derechos convencionales **causados** en vigor del contrato de trabajo, cual es lo que aquí acontece, que si bien es cierto su reconocimiento y el dictamen de la JRCI de Bolívar sobre la PCL en que se fundamentó ese reconocimiento, ocurrieron con posterioridad al contrato de trabajo², también es cierto que la estructuración de esa PCL superior al 50%, según dicho dictamen y, por ende, la causación de la referida pensión y, con ello, del beneficio convencional en examen, fue el 1º de enero de 2018, vale decir, dentro de la vigencia de la relación laboral.

6.4. Entonces, lo determinante en este tema no es que el derecho convencional se reclame con posterioridad a la finalización del contrato, sino la fecha de su causación, y en este caso, dicha fecha, como quedó señalado, lo fue dentro del vigor del contrato laboral. En respaldo de esta afirmación podría citarse las sentencias de la Corte en la que accedió al reconocimiento de derechos convencionales a actores que ya no eran trabajadores, pero que los requisitos de causación de tales derechos se cumplieron cuando sí lo eran (Vid. SL18816-2017, SL609-2017 y SL15585-2016).

6.4.1. En la primera, por ejemplo, en la sentencia SL609-2017 señaló la Corte:

“Entonces, cuando las partes no estipulen expresamente que la prestación pensional de origen convencional puede ser causada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, la única lectura posible de la cláusula, de conformidad con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, es que el derecho procede **siempre y cuando se reúnan los requisitos** en este caso, de edad y tiempo de servicios, **mientras esté en vigor el vínculo laboral** [obsérvese que se dice reunión de los requisitos, no reclamación del derecho]”. Se destaca.

6.5. Así las cosas, la inconformidad de la parte demandante relativa a que el actor no tiene derecho a la bonificación por compensación pensión, bajo el argumento que, por mandato del artículo 467 del CST, sólo hay lugar a ella durante la vigencia del contrato de trabajo, no prospera”.

Aterrizando en el sub examine, encontramos que, la pensión de invalidez le fue reconocida al actor a través de la Resolución SUB 186680 de julio 13 de 2018, a partir del 16 de marzo de 2018, fecha en

² El dictamen lo fue el 19 de diciembre de 2018 (Pdf. «2019-264 acuderno 6», págs. 194 a 1998) y el reconocimiento de la pensión de invalidez fue el 11 de julio de 2019, a través de la Resolución SUB 179936 de 11 de julio de 2019 de Colpensiones (Pdf. «2019-264 acuderno 6», págs. 210 a 219).

la cual aún se encontraba vigente la relación laboral que ató a las partes hoy en contienda, la cual, se mantuvo desde el 12 de diciembre de 1988 hasta el 29 de agosto de 2018, tal y como viene declarado en esta decisión.

Ahora bien, en lo que respecta a si el empleador tenía conocimiento o no del reconocimiento del derecho pensional, lo cierto es que, ello no es un requisito de causación del derecho convencional pretendido, pues, como ya se dijo, su reconocimiento o no, está sujeto al reconocimiento de la pensión de invalidez, en donde la estructuración de la pérdida de capacidad laboral, y en consecuencia, su causación se produzca dentro de la vigencia del contrato de trabajo.

En consecuencia de lo hasta aquí anotado, se modificará el numeral tercero de la sentencia de fecha y origen antes referenciado, en lo atinente al monto del bono por compensación pensión equivalente a veinte salarios (20) promedio mensual, el cual se reconocerá en la suma de \$138.509.180,00, tomando a consideración el salario equivalente a \$6.925.459,00 el cual sirvió de base para realizar las liquidaciones en primera instancia, y fuerza decir, no fue objeto de reproche o censura por las partes.

5. Seguro de Vida e Incapacidad.

Establece el artículo 42 de la CCT 2016 – 2018 que:

“La Empresa contratará con una Compañía de Seguros un seguro de vida por veintitrés millones de pesos (\$23.000.000) durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y doble indemnización cuando la muerte del trabajador ocurra por accidente.

Además, tendrá los amparos adicionales como doble indemnización por desmembramiento, incapacidad total y/o parcial por accidente de trabajo. Así mismo, cuando ocurra una incapacidad total y/o parcial por enfermedad profesional o común.

Se entiende que este seguro es independiente del establecido en la norma legal.

En caso de fallecimiento del trabajador, el anterior seguro se pagará a los familiares o a quien el trabajador haya designado como beneficiario.”

Colige esta Sala de Decisión con que esta norma es autónoma y no hace distinción alguna, por lo que el demandante efectivamente se mostró como beneficiario del presente seguro, al presentar el correspondiente dictamen de pérdida de capacidad laboral, que se llevó a cabo por COLPENSIONES y muestra una pérdida del 61.47%, con fecha del 23 de febrero de 2018 y fecha de estructuración de la pérdida de la capacidad del 14 de agosto de 2017, es decir, en vigencia del contrato de trabajo, por lo que se deben reconocer los 46 millones que establece la convención colectiva de trabajo; pues el mismo artículo nos dice que la empresa contratará con una compañía de seguros un seguro de vida por 23 millones de pesos durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo y doble indemnización cuando la incapacidad total y/o parcial del trabajador sea por accidente.

6. Reconocimiento de Antigüedad.

Dispone el artículo 43 de la CCT 2016 – 2018 que:

“La Empresa continuando con su política de motivación y estímulo a sus trabajadores, integra y amplía la legión de los pioneros creada con anterioridad así:

- *Para trabajadores con cinco (5) años de servicio: treinta y cinco (35) días de salario básico.*
- *Para trabajadores con diez (10) años de servicio: sesenta y un (61) días de salario básico.*
- *Para trabajadores con quince (15) años de servicio: sesenta y ocho (68) días de salario básico*
- *Para trabajadores con veinte (20) años de servicio: setenta y cinco (75) días de salario básico.*
- *Para trabajadores con veinticinco (25) años de servicio: ochenta y un (81) días de salario básico.*
- *Para trabajadores con treinta (30) años de servicio: sesenta y nueve (69) días de salario básico.*

La Empresa entregará el valor del auxilio en la respectiva quincena.

La Empresa reconocerá en forma proporcional la prima de antigüedad al trabajador que renuncie, fallezca, se pensione por cualquier causa o sea despedido sin justa causa sin haber cumplido el quinquenio respectivo.”

En ese orden de ideas, erró el *A quo* al no reconocer este beneficio, pues tuvo en cuenta que el demandante fue desvinculado por justa causa, cuando en realidad, en proceso diferente al presente, se estableció que la desvinculación del demandante fue declarada

ineficaz por violación al debido proceso, decisión que fue confirmada en segunda instancia por la Sala Primera de Decisión Civil-Familia-Laboral de este Tribunal. Es por ello que la situación del demandante encaja con lo requerido por el artículo transcrito, y al llevar más de 25 años de servicio, le correspondería el reconocimiento de ochenta y un (81) días de salario básico, para un total de \$18.698.739,00 tomando como salario promedio mensual \$6.925.459,00.

7. Régimen Indemnizatorio y condonación de deudas.

Consagra el artículo 14 de la CCT 2016 – 2018 que:

“En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa comprobada, la Empresa reconocerá como única y exclusiva la indemnización establecida en la siguiente tabla:

a) Para trabajadores de más de dos (2) meses de servicio continuo a un año, noventa (90) días de salario.

(...)

d) Si el trabajador tuviere diez (10) años y más de servicio continuo, se le pagarán setenta y cuatro (74) días adicionales sobre los noventa (90) días básicos del literal (a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

En caso de fallecer un trabajador o ser pensionado por invalidez, la Empresa condonará todas las deudas que este haya contraído con la Empresa.” (Subraya fuera del texto)

En ese sentido, sobre la indemnización referida en el citado canon, esta Sala se abstendrá de pronunciarse, toda vez que ya fue objeto de debate y se emitió al respecto sentencia de primera instancia y confirmada en segunda instancia con radicado No. **23-466-31-89-001-2018-00531-01 Folio 010-21**, proferida por la Sala Primera de Decisión Civil-Familia-Laboral de este Tribunal. En cuanto a la condonación de deudas, como quiera que no hay duda que el demandante se encuentra pensionado por invalidez, se debe declarar beneficiario del presente régimen y se condonarán todas las deudas que tuviere.

8. Reembolso beca y transporte.

Dispone el artículo 60 de la CCT 2016 – 2018 que:

“SERVICIO DE TRASTEEO. La Empresa asumirá los costos de transporte del trabajador y su familia, así como los costos de trasteo de sus enseres en los siguientes casos:

- a) Al momento de contratar al trabajador.*
- b) Cuando el trabajador se encuentre laborando en la Empresa y sus familiares vivan en municipios diferentes a Montelíbano.*
- c) Al momento de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. En este evento la Empresa pagará los gastos de regreso del trabajador, su familia y enseres al lugar donde el trabajador decida radicarse dentro del territorio nacional.* (Subraya la Sala)

Tal como establece el literal subrayado, éste abarca cualquier causa de terminación de la relación laboral; además de que no se especifican condiciones a las que deba aplicar el trabajador, por lo que colige esta Colegiatura en asistirle la razón a la parte actora, pues una vez terminó su vínculo laboral, se trasladó con su familia a la ciudad de Barranquilla, motivo por el cual debe ser reembolsado por la sociedad empleadora el costo de dicho traslado.

Pretende además la parte actora, el reconocimiento de la beca universitaria de que trata el artículo 62 del CCT, sin embargo, considera esta Sala que no se cumple con los supuestos para acceder a este derecho convencional por lo siguiente: i) el recibo de matrícula no corresponde a la segunda mitad del año 2020, esto es, al período del mes en que se presentó la demanda (julio/2020), de ahí que no esté acreditado si para el momento de la presentación de ese libelo genitor el hijo del actor todavía estudiaba; y, (ii) según la estipulación convencional que contiene el beneficio, no basta que el hijo del pensionado se halle estudiando, porque el pago del mismo lo efectuará la Empresa siempre y cuando el estudiante haya aprobado el semestre y, además, su promedio de notas superior a 3.0., y, en el caso, estos dos últimos hechos no están probados en el expediente.

En ese orden de ideas, no hay lugar al reconocimiento de este beneficio convencional.

9. De la condena en costas.

La accionada muestra inconformidad respecto a la condena en costas, al respecto, es menester traer a colación lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., el cual establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 365. CONDENA EN COSTAS. En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas:

1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en este código.

Además se condenará en costas a quien se le resuelva de manera desfavorable un incidente, la formulación de excepciones previas, una solicitud de nulidad o de amparo de pobreza, sin perjuicio de lo dispuesto en relación con la temeridad o mala fe.

2. La condena se hará en sentencia o auto que resuelva la actuación que dio lugar a aquella.

3. En la providencia del superior que confirme en todas sus partes la de primera instancia se condenará al recurrente en las costas de la segunda.

4. Cuando la sentencia de segunda instancia revoque totalmente la del inferior, la parte vencida será condenada a pagar las costas de ambas instancias.

5. En caso de que prospere parcialmente la demanda, el juez podrá abstenerse de condenar en costas o pronunciar condena parcial, expresando los fundamentos de su decisión.

6. Cuando fueren dos (2) o más litigantes que deban pagar las costas, el juez los condenará en proporción a su interés en el proceso; si nada se dispone al respecto, se entenderán distribuidas por partes iguales entre ellos.

7. Si fueren varios los litigantes favorecidos con la condena en costas, a cada uno de ellos se les reconocerán los gastos que hubiere sufragado y se harán por separado las liquidaciones.

8. Solo habrá lugar a costas cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación.

9. Las estipulaciones de las partes en materia de costas se tendrán por no escritas. Sin embargo podrán renunciarse después de decretadas y en los casos de desistimiento o transacción.” (Subraya la Sala)

El numeral 5° de la citada norma establece que, en caso de que se acceda parcialmente a las pretensiones, el juzgador podrá abstenerse de condenar en costas o pronunciar condena parcial. En el caso sometido a estudio, resulta necesario estudiar las peticiones del demandante en la demanda, la contestación y la parte resolutive del fallo de primera instancia, en aras de determinar la procedencia de la

condena en costas en primera instancia.

Se avizora en el plenario que, el demandante pretendía beneficios convencionales, en virtud de la CCT 2016-2018, posteriormente, la accionada mostró oposición frente a cada una de las pretensiones. Por esta razón, en vista de que se concedieron algunas pretensiones producto del debate probatorio, es evidente que se causaron costas en la primera instancia, razón suficiente para que esta Sala confirme el numeral décimo del fallo de primera instancia, en virtud de lo establecido por el artículo 365 numeral 8° C.G.P.

Al no prosperar los recursos interpuestos por las partes en su totalidad, la Sala no impondrá condena en costas en esta instancia.

10. por colofón.

Se modificará el numeral primero de la sentencia de fecha y origen antes anotados, en el sentido de declarar ineficaz el despido del señor GAMBOA ESPEJO, por violación al debido proceso.

Asimismo, se modificará el numeral tercero de la sentencia, en el sentido de agregar pago por concepto de reconocimiento de antigüedad, por la suma de \$18.698.739,00 y se modificará también, en cuanto al monto del bono de compensación pensión, el cual se reconocerá en la suma de \$138.509.180,00

Por último, se modificará el numeral quinto (sic) de la sentencia apelada en el sentido de Declarar NO probada la excepción de fondo de COMPENSACIÓN, y declarar la condonación de las deudas a cargo del demandante.

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

RESUELVE

PRIMERO. MODIFICAR parcialmente el numeral primero de la sentencia de fecha octubre 19 de 2021 proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito Judicial de Montelíbano - Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23-466-31-89-001-2020-00035-02 Folio 387 – 21**, promovido por **JUAN MARTÍN GAMBOA ESPEJO**, a través de apoderado judicial, contra **CERRO MATOSO S.A.**; en el sentido de declarar ineficaz el despido del señor GAMBOA ESPEJO, por violación al debido proceso.

SEGUNDO. MODIFICAR el numeral tercero de la sentencia apelada, en el sentido de agregar el pago del siguiente concepto:

- Reconocimiento de antigüedad, por la suma de \$18.698.739,00

Asimismo, modifíquese en lo atinente al monto del bono de compensación pensión, el cual quedará así:

- La suma de \$138.509.180,00 por concepto de bono de compensación pensión tomando como salario promedio mensual la suma de \$6.925.459,00

TERCERO. MODIFICAR el numeral quinto (sic), en el sentido de Declarar NO probada la excepción de fondo de COMPENSACIÓN, y declarar la condonación de las deudas a cargo del actor.

CUARTO. CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia de origen antes expuesto.

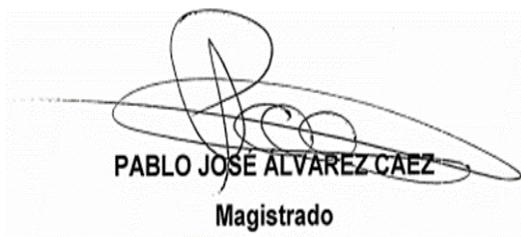
QUINTO. Sin costas en esta instancia.

SEXTO. Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ALVÁREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado