



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

PENSION CONVENCIONAL DE JUBILACION DE LA EMPRESA ACERÍAS PAZ DEL RÍO – LEGALIDAD DE PACTOS DE EXCLUSIÓN SALARIAL ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 6, 7 Y 8 DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO PARA LIQUIDAR PRIMERA MESADA PENSIONAL: Si bien la asociación sindical logró que su empleador le concediera a sus trabajadores unas primas extralegales, también lo fue, que en el mismo convenio quedó EXPRESAMENTE pactado que las mismas no harían parte del salario.

Según el tenor literal del precepto transcrito, las partes en la convención, que valga aclarar, fue debidamente depositada como lo exige el Código Sustantivo de Trabajo, pactaron unas primas especiales, como lo fueron la prima de navidad (cláusula 6ª.), prima de vacaciones (cláusula 7ª.) y Prima de antigüedad (cláusula 8a) y en las mismas se plasmó expresamente, que las mismas, NO CONSTITUYEN SALARIO NI SE COMPUTARÁ COMO FACTOR DE SALARIO, EN NINGÚN CASO. Fue precisamente la voluntad de los representantes de los trabajadores, y el empleador, los que luego de las negociaciones que conlleva llegar a un acuerdo colectivo, plasmaron tanto las primas allí indicadas, como la voluntad entre las mismas, que dichas primas, si bien, serían reconocidas por el empleador a los trabajadores que cumplieran con las condiciones allí indicadas, también llegaron al acuerdo de que las mismas no constituirían salario para ningún aspecto, y así quedó plasmado, de manera clara, precisa y taxativa.

PENSION CONVENCIONAL DE JUBILACION DE LA EMPRESA ACERÍAS PAZ DEL RÍO – REITERACIÓN JURISPRUDENCIAL SOBRE EL AUXILIO EDUCACIONAL COMO PARTE DEL SALARIO PARA SER TENIDO EN CUENTA COMO FACTOR SALARIAL PARA CALCULAR LA PRIMERA MESADA PENSIONAL: No es salario por cuanto en la cláusula 44 se pactó como un auxilio para que el trabajador o sus hijos obtengan una ayuda para continuar con sus estudios superiores o técnicos, la cual no se hace de manera habitual.

Sobre este beneficio convencional, esta Sala de decisión continúa el criterio que ha venido plasmado por esta Corporación, como lo fue en sentencia de agosto de 2016, Radicado 15238 31050 01 2013 00 145-01, allí se indicó que esta beca no es salario por cuanto en la cláusula 44 se pactó como un auxilio para que el trabajador o sus hijos obtengan una ayuda para continuar con sus estudios superiores o técnicos, la cual no se hace de manera habitual, toda vez, que lo es, de manera semestral o anual, como se lee de la mencionada cláusula convencional, misma que es temporal, valga decir, durante el término que el trabajador o el hijo del trabajador efectúe su estudio técnico o profesional. Auxilio que no es aplicable a todos los trabajadores sino a quienes cumplan con ciertas condiciones, razón por la que no se pactó como salario y por lo tanto, no puede ser tenida como tal. Adicional a ello, tampoco quedó contemplada como factor salarial, según las voces del artículo 84 de la Convención Colectiva de Trabajo, razón por la cual se MODIFICARÁ la decisión de primer grado, en cuanto a que tuvo como factor salarial para tener en cuenta el cálculo de la primera mesada pensional, el valor correspondiente a beca o auxilio educacional, valor que será excluido.

PENSION CONVENCIONAL DE JUBILACION DE LA EMPRESA ACERÍAS PAZ DEL RÍO - EL OFRECIMIENTO DE UNA BONIFICACIÓN PARA CONSEGUIR EL RETIRO VOLUNTARIO DE UN TRABAJADOR NO ES ILEGAL: Nada impide que los empleadores los promuevan.

Afirma el apoderado de la parte demandante, que la bonificación percibida por la accionante, fruto de la conciliación elaborada en la inspección de trabajo y que se encuentra pactada en el artículo 6º del acta conciliatoria, es una cláusula ilegal, por cuanto el trabajador no puede renunciar a todos sus derechos laborales. Para resolver esta inconformidad, la Sala acude al texto del Acta de Conciliación que reposa en los folios 17 a 20 de las diligencias y allí se observa que las partes conciliaron en forma libre y voluntaria los derechos inciertos y discutibles y toda eventualidad de índole laboral que pudieran resultar en su favor, en la suma de \$ 5'366.703, pago que correspondía a un pago ocasional de mera liberalidad patronal. De lo anterior, se colige, como lo ha reiterado la Corte Suprema de Justicia, que el ofrecimiento de una bonificación para conseguir el retiro voluntario de un trabajador no es ilegal, pues nada impide que los empleadores los promuevan así lo indicó la Corporación en comentario en providencias, tales como en sentencia 217591 radicado 509103 del 20 de septiembre de 2017 MP. GEOVANY FRANCISCO RODRIGUEZ JIMENEZ.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Junio, cuatro (4) de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2017-00336-01
PROVIDENCIA:	Sentencia segunda instancia.
DEMANDANTE:	ELBA LEONOR NIÑO ACERO
DEMANDADO:	ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.
JUZGADO ORIGEN:	Laboral del Circuito de Duitama
Pvcia Impugnada:	Fallo del 18 de junio de 2019
M. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. (Sala Primera de Decisión)

Se ocupa esta Corporación de resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida por el JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA el 18 de junio de 2019, en el proceso de la referencia.

1.- ANTECEDENTES:

1.1.- PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

La demandante ELBA LEONOR NIÑO ACERO, a través de apoderado judicial, solicitó judicialmente las siguientes declaraciones¹:

“i) Declarar que entre ELBA LEONOR NIÑO ACERO Y LA EMPRESA ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. existió un contrato individual de trabajo a término indefinido desde el 12 de junio de 1978 hasta el 31 de octubre de 2007; ii) que el precitado vínculo término en razón a que la demandante se acogió al plan de retiro voluntario y anticipo de pensiones de jubilación, de fecha 16 de octubre de 2007, de acuerdo con lo previsto en la cláusula 71 de la convención colectiva de trabajo vigente y el artículo 35 del laudo arbitral de fecha 26 de octubre de 1994 adquiriendo desde el 1º. De noviembre de 2007 la calidad de pensionado a cargo de la empresa.

iii) Que la demandante tiene derecho al reconocimiento, liquidación y pago de un total de 14 mesadas al año, por parte de la empresa demandada a una PENSION CONVENCIONAL DE JUBILACION en los términos y cuantía previstos en dicha cláusula de la convención colectiva de trabajo y laudo arbitral, es decir, a una suma igual al 75% del salario promedio del último año de servicios (1º. De noviembre de 2007 y hasta 3 de diciembre de 2010). iv)

¹ Fls 165 y ss

Declarar ineficaces los pactos de exclusión salarial contenidos en los artículos 5. 6, 8, y el contenido en la cláusula 6 de la conciliación adelantada el 9 de noviembre de 2007. v) Declarar, que la demandante tiene derecho al pago de una PENSION CONVENCIONAL DE JUBILACION, en los términos y cuantía previstos en la las convención y laudo arbitral ya enunciados, en un total de 14 mesadas, en cuantía igual a \$ 1'762.877.,o la que resulte demostrada y efectiva a partir del 1 de noviembre de 2007, teniendo en cuenta los factores allí indicados. vi) Declarar, que la mesada pensional reconocida para el año 2007, debe reajustarse anualmente atendiendo el IPC, y vii) Que de las diferencias resultantes se cancelen debidamente indexadas como también viii) se condene a la demandada al pago de intereses moratorios.

Los fundamentos expuestos con el fin de lograr la declaración de las anteriores pretensiones, se sintetizan así²:

1.- La demandante ingresó a laborar a ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. el 12 de junio de 1978 al 31 de octubre de 2007, vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido cuyo último cargo desempeñado, fue el de OFICINISTA DE PRIMERA EN EL DEPARTAMENTO DE ALMACENES Y RECIBO, vínculo que culminó por mutuo acuerdo entre las partes, en razón a que la demandante se acogió al PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO Y ANTICIPADO DE PENSION DE JUBILACIÓN, adquiriendo su estatus de pensionado a partir del 1º. de noviembre de 2007.

2.- Da a conocer la demandante, que el 9 de noviembre de 2007, se llevó a cabo una audiencia de conciliación ante el MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL- DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACA- INSPECCION DE TRABAJO DE SOGAMOSO, entre la demandante y la empresa ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. en la que se pactó que la empresa empleadora le pagaría la PENSION CONVENCIONAL DE JUBILACION, en los términos y cuantía previstos en la cláusula 71 de la convención colectiva de trabajo vigente, con una suma igual del 75% del salario promedio del último año de servicios, desde el 1º. de noviembre de 2007, hasta que el INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL, le reconociera la pensión en cualquier modalidad, fecha a partir de la cual el ex trabajador reconocería expresamente que su régimen pensional estaría a cargo del ISS y por tanto, a dicho instituto reclamaría la pensión, cuando cumpliera con los requisitos legales.

3.- De igual forma acordaron que una vez el INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL, otorgara la pensión al trabajador, en cualquier modalidad, la Empresa solo quedaría obligada a cubrir el mayor valor en cualquier modalidad.

4.- Afirma que la empresa demandada liquidó unilateralmente la primera mesada pensional de carácter convencional al trabajador, cuyo monto ascendió a la suma de \$ 908.648.00, valor correspondiente al 75% del promedio de lo devengado en

² Folios 162 y ss cuaderno principal

el último año de servicios y que no tuvo en cuenta la totalidad de lo devengado en dicho periodo, es decir, que excluyó de la base salarial, para establecer el monto de la primera mesada pensional, los pagos percibidos por concepto de PRIMA DE SERVICIOS, PRIMA DE NAVIDAD, PRIMA DE VACACIONES, PRIMA DE ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO POR PRODUCTIVIDAD, BECAS Y AUXILIOS EDUCACIONALES Y LA BONIFICACION PERCIBIDA POR EL PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO.

5.- Acordes con lo anterior, la mesada pensional de la demandante debía ascender a \$ 1'762.877.00, sumas que conforme con el reajuste del IPC obliga a la demandada a cancelar las diferencias de las sumas de dinero a partir del 2008 y hasta el 2017.

6.- De igual manera informa que el 2 de febrero de 2017, la demandante presentó derecho de petición ante la sociedad demandada, solicitando la reliquidación de su pensión incluyendo los factores salariales, anteriormente indicados, petición que fue resuelta de manera negativa.

7.- Que la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES, reconoció pensión de vejez a la demandante, el 3 de diciembre de 2010.

8.- Afirma que ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., suspendió el pago de la pensión al demandante, desde el 3 de diciembre de 2010, sin tener en cuenta que existía una diferencia que debía asumir, esto es, entre la mesada pensional convencional y la reconocida por COLPENSIONES.

9.-Acordes con lo mencionado, la demandada debe reliquidar y pagar las mesadas pensionales de la demandante desde el 1º. Der noviembre de 2007 a la fecha, por una total de 14 mesadas pensionales al año.

2. TRAMITE PROCESAL

Mediante auto de fecha 12 de julio de 2018 se admitió la demanda, y se dispuso la notificación a la entidad demandada³. La demandada, una vez notificada, a través de apoderada judicial, dio contestación a la demanda⁴

-. La apoderada judicial de ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A. dio contestación a la demanda de la siguiente manera:

³ Fl. 189.

⁴ Fl. 257 y ss.

- Aceptó como ciertos los hechos 1º al 5º y 13, de la demanda, propuso como excepciones las denominadas inexistencia del derecho a que se tenga en cuanto a factores que no constituían salario en el reconocimiento; liquidación y pago de la mesada pensional de jubilación convencional, reconocida el 1º. de noviembre de 2007; eficacia y validez, de los pactos de exclusión salarial; prescripción y la innominada.
- Mediante auto del 22 de noviembre de 2018, se tuvo por contestada la demanda de la parte demandada.
- La audiencia de conciliación decisión de excepciones previas saneamiento y fijación del litigio se llevó a cabo el 30 de abril de 2019

3- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia del 7 de junio de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama resolvió:

“PRIMERO: Declarar que entre ELBA LEONOR NIÑO ACERO y ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido con extremos del 12 de junio de 1978, y hasta el 31 de octubre de 2007, el cual finalizó por cuanto la accionante se acogió al plan de retiro voluntario y anticipado de pensión de jubilación.

SEGUNDO: Declarar que el valor cancelado por la suplicada por concepto de reconocimiento por productividad y beca de hijos trabajadores convención es un concepto que constituye factor salarial y por lo cual el valor de la primera mesada de la pensión de jubilación de la demandante a cargo de la demandada correspondía a la suma de \$ 1'067.912 según lo expuesto en la parte motiva de esta providencia

TERCERO: Declarar parcialmente probadas las excepciones de EFICACIA, VALIDEZ Y LEGALIDAD DE LOS PACTOS DE EXCLUSION SALARIAL Y PRESCRIPCIÓN, conforme a lo expuesto en la presente sentencia.

CUARTO: En consecuencia, de lo anterior, condenar a la demandada ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. a reconocer y pagar a la demandante ELBA LEONOR NIÑO ACERO las siguientes sumas y conceptos así:

4.1. La suma de \$ 6'161.103 por concepto de mayor valor entre la pensión de jubilación reconocida y la pensión de vejez causada desde el 7 de febrero de 2014 hasta el 7 de julio de 2019, que se deberán indexar conforme a las fechas de causación según el anexo 1 que se incorporará a esta acta.

4.2. La diferencia pensional como compartido que se causa en delante de la pensión de jubilación respecto de la pensión de vejez que reconoce COLPENSIONES.

4.3. Las costas del proceso en un 60% de las que se liquiden. Como agencias en derecho se fija la suma de \$ 400.000.00

*QUINTO: **NEGAR** las demás pretensiones de la demanda.*

Para arribar a esa conclusión, el Juez de instancia consideró:

Que no hay discusión acerca de la existencia del vínculo laboral que nació por medio de un contrato de trabajo a término indefinido con extremos del 12 de junio de 1978 hasta el 31 de octubre de 2007.

La discusión se centra en resolver en que sean declarados ineficaces los pactos de exclusión salarial contenidos en las cláusulas 5, 6, 7, 8, 9, y 44, referidas a prima de servicios, primera Navidad, vacaciones, prima antigüedad, prima de producción y becas y auxilios educacionales contenidas en la convención colectiva del trabajo y de la cláusula sexta del acuerdo conciliatorio celebrado entre las partes el día 9 de noviembre de 2007 en la Inspección de Trabajo de Sogamoso.

Cómo premisas prácticas probadas y excluidas del debate probatorio se tiene que no es objeto de discusión que la demandante acogió de manera libre y voluntaria al plan de retiro voluntario y anticipado de pensión de jubilación en virtud de la cual la entidad demandada le reconoció la pensión convencional de Jubilación en cuantía de \$908.648 a partir del primero de noviembre de 2007 que la base para dicha mesada fue la suma de \$1'211.531 como promedio de lo devengado durante el último año de servicio por los hechos 3 4 5 y 6 fueron aceptados por la sociedad demandada en estos aspectos.

El Despacho reitera que la validez del pacto de exclusión salarial contenido en las cláusulas 6,7, y 8 se funda en que así fue claramente pactado convencionalmente en cada una de ellas, de manera expresa y precisa y que hacen referencia a la prima de navidad, prima de vacaciones y prima de antigüedad, razones suficientes para que el despacho niegue la ineficacia deprecada por la actora en su demanda.

Frente a la bonificación recibida con ocasión al numeral 6 de la conciliación llevada a cabo el 13 de noviembre de 2007, dijo, que el ofrecimiento de una bonificación para conseguir el retiro voluntario de un trabajador no enrostra la ilegalidad, pues nada impide que los empleadores los promuevan tal y como lo adoctrina la Corte Suprema de Justicia.

De otra parte, procedió a estudiar la validez del acta de conciliación por medio de la cual se concedió la bonificación a la demandante y que pretende el extremo activo sea declarada ineficaz.

Advirtió, que la misma accionante aportó el acta de conciliación No. 299, suscrita con la empresa demandada el 9 de noviembre de 2007, en la cual se puede verificar que las partes pactaron la bonificación por retiro voluntario para acogerse a la

pensión de jubilación y expresamente pactaron que esta bonificación, no constituye salario para ningún efecto.

Como lo expresa el contenido el acta, las partes pactaron lo relacionado con la terminación de trabajo por mutuo consentimiento, producto de la aceptación plena y voluntaria por parte del trabajador ofrecido por su empleador, por lo que con ello dio consentimiento para finiquitar la relación laboral vigente hasta ese momento, manifestaciones que no tuvieron reparo alguno por parte de la actora, toda vez que no se evidencia del documento, vicio alguno del consentimiento derivado de error, fuerza o dolo y en consecuencia con la conciliación no se afectaron derechos ciertos e indiscutibles de la pensionada.

Se estableció igualmente que la bonificación entregada a la demandante, no constituye salario para ningún efecto legal y factor de liquidación de prestaciones sociales o beneficio alguno.

Así el despacho concluyó que la pretensión de declarar la ineficacia de los artículos 6,7,8 de la convención colectiva de trabajo y numeral 6° del acta de la conciliación, no está llamada a prosperar.

Analizó el a-quo los artículos 5, 9 y 44 de la convención colectiva de trabajo y las razones por las cuales no se tuvieron en cuenta en la primera mesada pensional del demandante.

Frente a la prima de servicios, si bien, la misma no determinó claramente en la convención colectiva de trabajo que no era factor salarial para tal efecto, el despacho cita lo señalado el art. 128 del C.S.T. y que el art. 307 Ibidem, señala que la prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso. Aunado a lo anterior, la Convención colectiva de trabajo en su cláusula 84, señala cuales son los factores de salario, en la cual no se incluye la prima de servicios. Por tal razón, la prima de servicios no debe tenerse en cuenta como factor salarial. Que de igual manera la misma no es salario conforme los artículos 128 y 137 del CST.

Ahora respecto a la beca de estudios y educacional artículo 44 convencional dicha cláusula no estable que no sea factor salarial entonces el despacho se remitió a lo señalado en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y concluyó que la suma de dinero recibidas por la demandante por concepto de beca hijo de trabajadores convención certificado por la sociedad demandada es un auxilio educativo ocasional en el cual no se pactó que dicho auxilio estuviera excluido como factor salarial para efectos de liquidar la mesada pensional, razón por la cual

el mismo debió haberse tenido en cuenta como factor para determinar el valor de la primera mesada pensional, por lo tanto, procedió a incluirlo en la liquidación de la primera mesada pensional.

Afirmó que en este punto el Honorable Superior de Santa Rosa de Viterbo dentro de la sentencia de fecha 3 de agosto de 2016 en radicado 152383105001-2013-00145-01, dijo que estas becas no son salario por cuanto en la cláusula 44 se pactó como un auxilio para que el trabajador o sus hijos obtengan una ayuda para continuar con sus estudios superiores o técnicos lo que no es aplicable a todos los trabajadores sino a quienes cumplan con ciertas condiciones, razón por la que no se pactó como salario y por tanto, no puede ser tenido como tal no obstante consideró el a-quo que si bien, las becas son un auxilio ocasional para los trabajadores que cumplan unas condiciones, esto no es relevante para excluirlo de factor salarial, apartándose así de la sentencia en mención.

Respecto a la prima de producción artículo 9º. convencional dígase que en la cláusula novena no se establece que la misma está excluida como factor salarial, no obstante ello en la cláusula 84 se pactó: clausula 84 elementos integrantes del salario constituye salario de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127 del código sustantivo del trabajo, no sólo la remuneración fija u ordinaria sino todo lo que recibe el trabajador por concepto de horas extras trabajo en domingos y feriados Trabajo nocturno trabajo a destajo deben comportar ella es prima de producción viáticos en aquella parte destinada a la alimentación y alojamiento y bonificaciones convencionales especiales por labores bajo tierra”.

Señaló que la prima de producción que se pagó como reconocimiento por productividad sin que para el caso importe la denominación que se le dio, debió haberse tenido en cuenta a la hora de determinar cuáles eran los factores salariales para efectos de liquidar la mesada pensional de jubilación de la demandante lo cual fue ratificado por esta Corporación en un caso similar fue ratificado es este aspecto de la prima de producción, en el procesamiento que ya referimos radicado 2013-00145 del 3 agosto de 2016, finalmente le fue reconocido a la trabajadora como aparece a folio 13.

Sobre la excepción de prescripción precisó que prescriben las mesadas causadas y no cobradas en tiempo por ello teniendo en cuenta la fecha de exigibilidad del derecho, es decir, el 7 de febrero de 2017 fecha en la cual la demandada recibió la reclamación efectuada por la demandante conforme a lo aceptado. Por lo que se concluye que las diferencias pensionales exigibles con anterioridad al 7 de febrero de 2014 se encuentran prescritas.

Por consiguiente procedió a efectuar la liquidación teniendo en cuenta la el auxilio por beca de estudios y educacional, así como la prima de productividad arrojando un valor como primera mesada pensional la suma de \$ 1'067.912 para el año 2007, haciendo las operaciones aritméticas, teniendo en cuenta la prescripción, arroja un valor a favor del trabajador de \$ 6'161.103.oo, valor causado desde el 7 de febrero de 2014 hasta el 7 de junio de 2019, debidamente indexadas, valor a cargo de ACERIAS PAZ DEL RIO. Como bien puede observarse del cuadro anexo donde se discriminan los valores aquí indicados.

Anexo 1:

Año	Variación IPC	Pensión Jubilación Reconocida	Pensión Jubilación Reajustada	Pensión de Vejez	Diferencia pensión	Número de mesadas pensionales	Mayor valor a cargo de ACERÍAS
2007		\$908.648	\$1.067.912	-----			
2008	5,69%		\$1.128.676		\$1.128.676		
2009	7,67%		\$1.215.246		\$1.215.246		
2010	2,00%		\$1.239.551	\$1.172.580	\$66.971		
2011	3,17%		\$1.278.844	\$1.209.751	\$69.094		
2012	3,73%		\$1.326.545	\$1.254.874	\$71.671		
2013	2,44%		\$1.358.913	\$1.285.493	\$73.419		
2014	1,94%		\$1.385.276	\$1.310.432	\$74.844	12,56	\$940.039
2015	3,66%		\$1.435.977	\$1.358.394	\$77.583	14,00	\$1.086.164
2016	6,77%		\$1.533.193	\$1.450.357	\$82.835	14,00	\$1.159.697
2017	5,75%		\$1.621.351	\$1.533.753	\$87.599	14,00	\$1.226.379
2018	4,09%		\$1.687.664	\$1.596.483	\$91.181	14,00	\$1.276.538
2019	3,18%		\$1.741.332	\$1.647.251	\$94.081	5,02	\$472.286
							\$6.161.103

DECISIÓN:

El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

Frente a los intereses moratorios precisó que no son procedentes. Por el resultado del proceso se declara probada parcialmente, la excepción propuesta por la entidad demandada denominada de EFICACIA DE LOS PACTOS DE EXCLUSIÓN SALARIAL Y PROBADA LA PRESCRIPCIÓN SIN LUGAR A CONDENA EN COSTAS.

4. APELACION PARTE DEMANDANTE Y ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A.

4.1. PARTE DEMANDANTE

Interpone recurso de apelación contra la sentencia y lo sustentó teniendo como eje principal cuatro aspectos:

En relación al primero, solicita se revoque parcialmente esta decisión y se declare, por el contrario, la ineficacia de tal pacto de exclusión salarial en igual sentido.

Como segundo aspecto, la decisión según la cual la bonificación por retiro voluntario contenido en la cláusula sexta de la conciliación llevada a cabo el 9 de noviembre 2007 ante la inspección de trabajo, también resulta eficaz y válido naturalmente para que la decisión de segunda instancia la revoque y declare la ineficacia del mismo.

En tercer lugar, para efectos de que en segunda instancia se determine que la prima de servicios convencional pactada en el artículo quinto de la Convención Colectiva de Trabajo se constituye el factor salarial que debe ser tenida en cuenta para la liquidación de la primera mesada pensional.

Finalmente, y de cara a la prosperidad de los argumentos de la impugnación obtener la reliquidación de las mesadas o de los valores que ha presentado el Señor Juez en esta audiencia como sustento de la de la decisión impugnada.

Fundamentos del recurso: En primer lugar, señala, que observando las subreglas jurisprudenciales establecidas por la Honorable Corte Constitucional, se concluye que los pagos que recibió la trabajadora demandante al Amparo de la cláusula sexta séptima y octava de la convención colectiva de trabajo, se constituyen en pagos percibidos por la trabajadora que remuneraban sus servicios en forma directa esa era la finalidad y en forma permanente, estos pagos venían siendo pactados, desde el año 94, tal y como consta, fue decidido en el laudo arbitral de esa fecha y que se encuentra consignado en el artículo 71 de la convención hasta la fecha del retiro de la demandante, fruto de la negociación entre la organización sindical y la empresa demandada, lo que nos quiere significar que en realidad se constituyeron en el pago de una contraprestación directa al servicio.

En segundo lugar, hace referencia al contenido de la cláusula sexta en la que se pactó el pago de una bonificación por retiro voluntario cláusula sexta de la conciliación o el acta conciliación que se aportó al proceso realizado ante la Inspección de Trabajo de Sogamoso y que está fechada del 9 de noviembre del año 2007, que por regla general todos los pagos que recibe el trabajador se constituyen salario esa sería la regla general y por excepción se señaló que podrían darse la existencia de pactos expresos de exclusión salarial como ocurrió en este caso, pero que para que estos tuvieran validez y eficacia tales pactos tenían que ser expresos claros precisos y detallados en la medida en que allí lo que se dio fue una renuncia de la trabajadora, una renuncia global general de la trabajadora a sus derechos salariales y prestacionales e inclusive a las acciones que legalmente

tendría para reclamarlo lo que nos permite concluir que el acuerdo o el pacto expreso que se buscó más allá de exclusión salarial, no se ajusta a derecho por la generalidad.

Afirma que en los términos y la renuncia ilimitada, eventual, anticipada, total y general a los derechos de la trabajadora en los términos allí pactados no permiten darle eficacia al pacto de exclusión salarial que se pretendió, puesto que, si se admitiera, se estarían desconociendo los derechos irrenunciables de los trabajadores y el principio de primacía de realidad sobre las formalidades, para así declarar que el pacto de exclusión salarial resulta ineficaz.

En tercer lugar y en cuanto hace referencia a la decisión de negar la inclusión de la prima de servicios en la base salarial liquidatoria de la primera mesada pensional de la demandante señala que se opone a tal decisión y solicitó su revocatoria. Fundamentado en que efectivamente el marco legal establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 306 y subsiguientes establece o crea la prima de servicios como una prestación social y señala el artículo 307 de manera expresa que la prima legal de servicios no constituye factor salarial sin perjuicio de lo anterior, en la convención colectiva de trabajo en el artículo 5º, se pactó una prima Extra legal o convencional de servicios en los mismos términos del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, pero lo que sucede es que al haberse incluido esa prima extralegal de servicios en la cláusula 5ª. al haberse pactado y haberse negociado de manera expresa y detallada al estarse inmersa en la negociación y en la convención colectiva de trabajo, esta situación le otorga plenos efectos legales y lo hace surgir también como un derecho convencional y si Acerías no quiere que esta prima de servicios convencional fuera factor salarial debía pactar expresamente al interior de la misma convención colectiva de trabajo, como lo hizo con el artículo 6,7,y 8 de las primas extralegales de navidad de vacaciones y antigüedad debía pactar expresamente con claridad, que no era factor salarial para ningún efecto de la liquidación de los derechos salariales y prestacionales de la trabajadora.

Finalmente, y ateniendo las operaciones Matemáticas que se encuentran consignadas y que se leyeron, sí se revoca en alguno de los aspectos que fueron objeto de esta decisión, las operaciones aritméticas varían y como quiera que se trata de unas operaciones Matemáticas que se realizaron o que se encuentran consignadas en el anexo, su verificación la adelantará para efectos de presentar si hay algún error que impugna desde ya, en los alegatos finales de segunda instancia.

4.2. PARTE DE LA DEMANDADA

Presenta recurso de apelación contra los numerales dos y tres, en cuanto tuvo en cuenta que el valor de la primera mesada de la pensión de jubilación incluyó los conceptos por reconocimiento por productividad y auxilio educacional, lo que hizo que incrementará la primera mesada pensional reconocida la señora ELBA LEONOR NIÑO. Los fundamentos son porque como lo establece la misma cláusula 44 se trata de un auxilio que no comporta lo dispuesto en el Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo para que fuese tenido en cuenta como elemento integrante del salario y si por el contrario guarda compostura con lo indicado en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Que la cláusula es muy expresa en sólo que el despacho de primera instancia le dio una Interpretación errónea en cuanto al artículo 128 al tenerlo como factor salarial.

Igualmente se tiene que son auxilio que no lo fue por la directa contraprestación del servicio, pues se trató de un auxilio educacional no fue habitual no fue periódico no fue ocasional, no Fue retributivo el servicio Como lo dispone la misma cláusula lo era para los trabajadores e hijos que desearan adelantar estudios, que desearan no estaba obligado, no estaba totalmente dado a ellos y no tenía que ser por disposición de la trabajadora y que además la misma cláusula consagra que se pagará en forma semestral o anual según el pensum de la institución educativa para el pago de la matrícula o adquisición de libros o sea tenía una destinación. Igualmente la misma cláusula contiene que se adjudicaría Durante los meses de mayo y noviembre y solo se tendría el disfrute después de lograr un puntaje obtenido reiterando de esta manera que la misma no fue permanente ni habitual, sino por mera liberalidad, que tuvo la empresa o que ha tenido la empresa darle a sus trabajadores y que en igual sentido como lo consagra el artículo 167 del Código General del Proceso, la demandante no probó que hizo uso de ese beneficio para que se hubiese tomado en cuenta, así como lo establece la misma cláusula por ningún lado guarda compostura para que se tenga en cuenta como factor salarial.

5. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Del recurso presentado, se surtió el traslado a las partes y una vez transcurrido término de traslado para alegar, la entidad demandada mediante apoderada judicial agregó a sus alegaciones las siguientes declaraciones:

- Indicó que la Compañía tuvo en cuenta todos los factores salariales, incluida la poma de productividad en la mesada pensionar inicial reconocida a la demandante, en ese sentido no procedía REAJUSTE algún, y como consecuencia tampoco las operaciones realizadas por el señor Juez a-quo.

- Solicitó, en cuanto a los puntos materia de apelación del actor a través de su apoderado, que la sentencia de primera instancia sea confirmada de acuerdo a los varios pronunciamientos proferidos por esta alta Corporación en su Sala Única, sin salvamento de voto.

6.- CONSIDERACIONES:

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo el recurso interpuesto y no se observa irregularidad que pueda invalidar la actuación, siendo esta Corporación competente para decidirlo.

6.1. PROBLEMA JURÍDICO.

De cara a los argumentos de inconformidad expresados por las partes, tanto demandante como demandada, en los alegatos de apelación, se asumirá el análisis de los siguientes problemas jurídicos: a) Si los pactos de exclusión salarial establecidos en los artículos 6,7 y 8 de la convención colectiva de trabajo, resultan legales o si por el contrario, los valores allí devengados por la trabajadora, constituyen salario y por tanto, hacen parte constitutiva de la primera mesada pensional; ii) Determinar si la prima de servicios, clausula 5^a.; la prima de productividad y la prima DE BECA o educacional, hacen parte del salario y deben ser tenidas en cuenta como salario. iii) Si hay lugar a que la sociedad demandada ACERÍAS PAZ DEL RIO, cancele valor alguno por concepto de diferencia pensional entre la reconocida por COLPENSIONES y la que corresponde al empleador con ocasión a la compartibilidad de la pensión.

6.2. LEGALIDAD DE LOS PACTOS DE EXCLUSIÓN SALARIAL ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 6,7 Y 8 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

El apoderado de la parte demandante insiste a través de este recurso, que el Juzgado de primer grado incurrió en error al valorar los artículos 6,7 y 8 de la convención colectiva, y que, por tanto, son ineficaces.

“El artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, señala que la convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante la vigencia”.

Así pues, como lo ha reiterado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁵, las cláusulas de la convención colectiva, teniendo en cuenta que, como fuente de derecho, han de analizarse bajo las reglas de interpretación contractual, atendido el carácter de tal, que le otorga la norma antes indicada, así como las de orden legal, entre ellas, la de literalidad, sistematicidad, teleológico, *in dubio pro operario*, entre otros.

De cara con lo anterior, es necesario analizar el contenido de las cláusulas 6,7 y 8 de la convención colectiva de trabajo, 2007-2009 celebrada entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., y el REPRESENTANTE LEGAL DE ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., de su lectura se establece:

“CLAUSULA 6ª. Prima de Navidad “ La prima de navidad, consistirá en el valor de quince (15)días de salario, tomando como base el mismo promedio empleado para la liquidación de la prima de servicios del segundo (2º.)semestre del respectivo año y será pagada con la primera quincena del mes de diciembre.

(...)

La prima de navidad, no es salario ni se computará como factor de salario en ningún caso.” (subrayado fuera del texto).

Por su parte la cláusula 7ª. También prevé:

“CLAUSULA 7ª. Vacaciones- Prima de Vacaciones.

(...)La prima de vacaciones no es salario ni se computará como factor de salario en ningún caso.(...)”

CLAUSULA 8ª. Prima de Antigüedad. (...)

“La prima de antigüedad no es salario ni se computará como factor de salario en ningún caso”.

Según el tenor literal del precepto transcrito, las partes en la convención, que valga aclarar, fue debidamente depositada como lo exige el Código Sustantivo de Trabajo, pactaron unas primas especiales, como lo fueron la prima de navidad (*cláusula 6ª.*), *prima de vacaciones (cláusula 7ª.)* y *Prima de antigüedad (cláusula 8a)* y en las mismas se plasmó expresamente, que las mismas, **NO CONSTITUYEN SALARIO NI SE COMPUTARÁ COMO FACTOR DE SALARIO, EN NINGÚN CASO.**

Fue precisamente la voluntad de los representantes de los trabajadores, y el empleador, los que luego de las negociaciones que conlleva llegar a un acuerdo colectivo, plasmaron tanto las primas allí indicadas, como la voluntad entre las

⁵ Sentencia Corte Suprema de Justicia Sala de Casacion Laboral **SL1240-2019**.MAGISTRADO ponente DR. FERNANDO CASTILLA CADENA. Sentencia del 3 de abril de 2019

mismas, que dichas primas, si bien, serían reconocidas por el empleador a los trabajadores que cumplieran con las condiciones allí indicadas, también llegaron al acuerdo de que las mismas no constituirían salario para ningún aspecto, y así quedó plasmado, de manera clara, precisa y taxativa.

No hay lugar a duda en el anterior texto, esto fue que si bien, la asociación sindical logró que su empleador le concediera a sus trabajadores unas primas extralegales, también lo fue, que en el mismo convenio quedó EXPRESAMENTE pactado que las mismas no harían parte del salario.

La Sala no encuentra ninguna oscuridad en la norma, pues de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 del Código Civil, “*cuando el sentido de la ley sea claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu*”. Se itera de dichas cláusulas no se desprende duda alguna, que permita la intervención del juez laboral, pues, como lo explica el Máximo Tribunal Laboral, para que intervenga el juez, indispensable debe existir duda en la interpretación del clausulado convencional, así lo expuso en sentencia SL1240-2019. Magistrado ponente DR. FERNANDO CASTILLA CADENA en Sentencia del 3 de abril de 2019, al exponer:

“Significa lo expuesto, que en aplicación del principio de interpretación gramatical del artículo 25 del Código Civil, para la causación del derecho prestacional, es indispensable que concurren los tres presupuestos definidos expresamente en el acuerdo colectivo, sin que se advierta duda u oscuridad en los mismos, que permita la injerencia del Juez a partir del principio de favorabilidad o in dubio pro operario, pues para que él proceda necesariamente debe existir duda o ambivalencia en la intelección de la disposición legal o convencional, conforme lo ha explicado la Corte, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL5132-2017, en la que indicó: «[...] no puede tener cabida el principio de favorabilidad, cuando la norma con la cual se soluciona la [...] controversia judicial, es diáfana en su intención, espíritu y tenor literal, que no origina ningún conflicto o duda en su aplicación», así como en la sentencia CSJ SL14064-2016, en la que expuso:

[...] De igual modo, se tiene adoctrinado que la duda que se pueda generar en tal aplicación o en su defecto en la interpretación de tales fuentes del derecho, debe ser aquella que se encuentre en la mente del fallador y no la que propongan las partes. De no existir tal duda, no se abre el camino para acudir al referido principio de la favorabilidad”. (resaltado fuera del texto).

Explica la Corporación en la providencia descrita, que si se avanzara en la aplicación de las reglas de hermenéutica jurídica y se aplicara la interpretación sistemática, teleológica e inclusive constitucional, la Sala llegaría a la misma conclusión, por cuanto los artículos 39, 53 y 55 de la Constitución Política previeron como garantías fundamentales y/o mínimas del derecho al trabajo, entre otros, la protección a la libre asociación sindical, el respeto y promoción de los contratos, acuerdo y convenios obrero patronales, sus límites y garantías, así como la

imperatividad de los convenios internacionales sobre el derecho al trabajo que estén debidamente ratificados, algunos de los cuales, de conformidad con el artículo 93 de la CN, hacen parte del bloque de constitucionalidad, como ocurre, por ejemplo, con los convenios 087 de 1948, 098 de 1949 y 154 de 1981 de la OIT, relativos, respectivamente, al derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Y explica textualmente:

“Tales normas constitucionales y convencionales, garantizan la no injerencia estatal en los asuntos concernientes con la constitución, funcionamiento, administración de las organizaciones sindicales, así como el «pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo», según lo prevé el artículo 4° del Convenio 098 de 1949, así como para regular «[...] relaciones entre empleadores y trabajadores», al tenor del artículo 2° del Convenio 154 de 1981.

Ahora, en relación con los acuerdos colectivos de trabajo, sus efectos y mecanismos de interpretación, la Recomendación No.º 091 de 1951 de la OIT, como criterio hermenéutico relevante «de las disposiciones constitucionales relacionadas con el derecho laboral, dispuso en su artículo 3º que: «Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo».

A su vez, en su artículo 4º, previó: «Las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previere expresamente lo contrario».

Finalmente, el artículo 6º, ibídem, preceptuó: «Las diferencias que resulten de la interpretación de un contrato colectivo deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales».

“Realiza la Corte las precedentes precisiones normativas, porque de ellas se colige que, de acuerdo con los preceptos nacionales e internacionales que disciplinan el acuerdo colectivo de trabajo, este tiene por finalidad regular las condiciones que rigen los contratos de trabajo mientras perdure dicho vínculo, sin que sea óbice para que las partes, en ejercicio del derecho a la negociación colectiva, de común acuerdo, puedan ampliar y/o extender sus efectos”.

Advirtió además en su providencia, que cualquier decisión que se haya proferido en sentido contrario, con esta nueva postura se entiende recogida, *consistente en*

que la única interpretación posible y valedera de esta clase de cláusulas convencionales es la aquí expresada”.

Siguiendo el hilo conductor, concluye la Sala, que teniendo en cuenta que en las cláusulas 6,7, y 8 de la convención colectiva, advierten EXPRESAMENTE, que las primas antes indicadas, NO SON SALARIO, NI SE COMPUTARÁ COMO FACTOR DE SALARIO EN NINGUN CASO, no resulta sostenible, dentro de las reglas de interpretación contractual y normativa, concluir, que «*la intención de los contratantes*», estuvo «*más que a lo literal de las palabras*», según el artículo 1618 del Código Civil, que permitiera inferir una duda razonable que tuviese que ser resuelta bajo el principio constitucional y legal de favorabilidad o in dubio pro operario. Lo anterior, además atendiendo las reglas jurisprudenciales de la H. Corte Suprema de Justicia ya anotadas, entre otras como fue también en sentencia SL 16373- 2017 Radicado 45717 del 20 de septiembre de 2017, MP. ERNESTO FORERO VARGAS, quien expuso:

“...es evidente que la interpretación dada al art. 128 del C.ST. se ajusta a los lineamientos señalados por la Corte pues se itera para negar la ineficacia del pacto de exclusión salarial, adujo que la prima operacional no era factor salarial por la siguientes razones. 1ª. Porque fue pactada expresamente...”

Razones suficientes para confirmar la sentencia apelada, en lo referente a que la exclusión de las primas de navidad, de vacaciones y de antigüedad, no constituye factor salarial para ser tenidas en cuentas en la primera mesada pensional, por así haberlo pactado expresamente las partes.

6.3. LA PRIMA DE SERVICIOS NO CONSTITUYE FACTOR SALARIAL

Insiste el señor apoderado de la parte demandante, que la prima de servicios que se pactó en multicitada convención colectiva de trabajo debe computarse como factor salarial para tenerse en cuenta en la primera mesada pensional del demandante. Sin embargo, la naturaleza de la prima de servicios está prevista en el artículo 306 y 307 del C.S.T y ésta última normativa expresamente señala que “*la prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso*”, norma totalmente clara, no hay lugar a interpretación diferente a su tenor literal, pues el legislador la redactó de tal manera que no hay lugar a darle una interpretación distinta a la que allí se plasma. Concluyendo de esta manera que la prima de servicios no es factor salarial, como así dispuso el juez de instancia.

6.4. LA PRIMA DE PRODUCTIVIDAD COMO FACTOR SALARIAL

Argumenta la apoderada de la sociedad demandada, que el juzgado reconoció la prima de productividad como factor salarial para tenerse en cuenta en el monto de la primera mesada pensional, y que, según la impugnante la misma no es factor salarial, por cuanto se trataba de un incentivo que la sociedad le hacía a los trabajadores activos, es decir que era de mera liberalidad, por tal razón no tiene derecho el actor a tenerse en cuenta para que haga parte de la mesada pensional.

Para resolver este problema jurídico, basta leer la cláusula 84 de la Convención colectiva de trabajo suscrita entre sindicato y sociedad demandada, allí se lee textualmente.

“ CLAUSULA 8ª. Elementos Integrantes del Salario
Constituye salario de acuerdo con la disposición del artículo 127 del Código sustantivo del Trabajo no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador por concepto de horas extras, trabajo en domingos y feriados (...)prima de productividad (...)”

Como se observa, la cláusula es expresa y clara en indicar que la Prima de Productividad constituye salario, por tanto, siguiendo los derroteros jurisprudenciales anteriormente indicados, no existe lugar a interpretación, ni a duda alguna, pues la cláusula convencional indica de manera fehaciente, que LA PRIMA DE PRODUCTIVIDAD, es un elemento integrante del salario, razón por la cual debe tenerse en cuenta como tal, por ende hace parte de los factores a tener en cuenta para la primera mesada pensional, como así lo reconoció el a-quo en la sentencia de alzada. En consecuencia, se confirmará la sentencia en este aspecto.

6.5. EN CUANTO A LA BECAS Y AUXILIOS EDUCACIONALES

Solicita la demandante se tenga en cuenta como factor salarial para calcular la primera mesada pensional, el auxilio educacional contemplada en la cláusula 44 de la convención Colectiva.

Sobre este beneficio convencional, esta Sala de decisión continúa el criterio que ha venido plasmado por esta Corporación, como lo fue en sentencia de agosto de 2016, Radicado 15238 31050 01 2013 00 145-01, allí se indicó que esta beca no es salario por cuanto en la cláusula 44 se pactó como un auxilio para que el trabajador o sus hijos obtengan una ayuda para continuar con sus estudios superiores o técnicos, la cual no se hace de manera habitual, toda vez, que lo es, de manera semestral o anual, como se lee de la mencionada cláusula convencional,

misma que es temporal, valga decir, durante el término que el trabajador o el hijo del trabajador efectúe su estudio técnico o profesional.

Auxilio que no es aplicable a todos los trabajadores sino a quienes cumplan con ciertas condiciones, razón por la que no se pactó como salario y por lo tanto, no puede ser tenida como tal. Adicional a ello, tampoco quedó contemplada como factor salarial, según las voces del artículo 84 de la Convención Colectiva de Trabajo, razón por la cual se MODIFICARA la decisión de primer grado, en cuanto a que tuvo como factor salarial para tener en cuenta el cálculo de la primer mesada pensional, el valor correspondiente a beca o auxilio educacional, valor que será excluido, así:

Teniendo en cuenta la prueba documental vista a folio 12, la demandante devengó durante el último año de servicios por todo factor salarial la suma de \$14'538.369.00 a la cual deberá sumársele \$948.214.00, por concepto de prima de productividad únicamente, (sin tener en cuenta el auxilio educacional), lo que da \$15.486.583 que lo dividimos en 12 y arroja un promedio mensual de \$1'290.548,58 al que aplicamos una tasa de reemplazo del 75% para una mesada equivalente a \$967.911,43 que debió reconocerse a partir del primero de noviembre de 2007 según lo acordado por las partes en el acta de conciliación del 13 de noviembre de 2007.

AÑO	IPC	Pensión convencional reajustada	Pensión de Vejez
2007		\$ 967.911,43	
2008	5.69%	\$1'022.985,59	
2009	7.67%	\$1'101.448,58	
2010	2.00%	\$1'123.477,55	\$1.172.580
2011	3.17%	\$1'159.091,78	\$1.209.751
2012	3.73%	\$1'202.325,90	\$1.254.874
2013	2.44%	\$1'231.662,65	\$ 1'285.493
2014	1.94%	\$1'255.556,90	\$ 1'310.432
2015	3.66%	\$1'301.510,28	\$ 1'358.394
2016	6.77%	\$1'389.622,52	\$ 1'450.357
2017	5.75%	\$1'469.525,81	\$ 1'533.753
2018	4.09%	\$1'529.629,41	\$ 1'596.483
2019	3.18%	\$1'578.118,66	\$ 1'647.251

Así las cosas, para el año 2010 la pensión convencional de jubilación debidamente reliquidada y reajustada era de **\$1'123.477,55** y la pensión de vejez reconocida por el folio 19 a 21 fue la suma de un **\$1'172.580**, desde luego con posterioridad ha

sido mayor la pensión de vejez que la pensión convencional, debidamente ajustada con el factor de la prima de productividad, que se indicó, se debe tener en cuenta. Por consiguiente, a diferencia de lo que concluyó el a-quo según la decisión aquí adoptada, no existe diferencia superior de la pensión convencional, a cargo de la demandada, por consiguiente, se MODIFICARA la sentencia, para indicar que el valor de la primera mesada pensión corresponde a la suma de \$ 967.911,43, excluyendo el auxilio educativo, accediendo a los argumentos de alzada de la apoderada de la entidad demandada.

Se Revocará de igual modo el numeral cuarto de la parte resolutive de la sentencia apelada, toda vez, que de acuerdo con la liquidación aquí efectuada, en la misma no arroja diferencia pensional a favor de la demandante y a cargo de la sociedad demandada, en atención a que la prestación cancelada por COLPENSIONES, ha sido superior a la aquí liquidada teniendo en cuenta la prima de productividad, en como se observa de la tabla de liquidación efectuada por la Sala, en consecuencia, se revocarán los numerales 4. 4.1 y 4.2 de la parte resolutive del fallo objeto de alzada, quedando incólume lo correspondiente al sub-numeral 4.3. correspondiente a la condena en costas en primera instancia.

6.6. SOBRE LA LEGALIDAD DE LA BONIFICACION PERCIBIDA FRUTO DE LA CONCILIACION.

Afirma el apoderado de la parte demandante, que la bonificación percibida por la accionante, fruto de la conciliación elaborada en la inspección de trabajo y que se encuentra pactada en el artículo 6º. del acta conciliatoria, es una cláusula ilegal, por cuanto el trabajador no puede renunciar a todos sus derechos laborales.

Para resolver esta inconformidad, la Sala acude al texto del Acta de Conciliación que reposa en los folios 17 a 20 de las diligencias y allí se observa que las partes conciliaron en forma libre y voluntaria los derechos inciertos y discutibles y toda eventualidad de índole laboral que pudieras resultar en su favor, en la suma de \$ 5'366.703, pago que correspondía a un pago ocasional de mera liberalidad patronal.

De lo anterior, se colige, como lo ha reiterado la Corte Suprema de Justicia, que el ofrecimiento de una bonificación para conseguir el retiro voluntario de un trabajador no es ilegal, pues nada impide que los empleadores los promuevan así lo indicó la Corporación en comentario en providencias, tales como en sentencia 217591 radicado 509103 del 20 de septiembre de 2017 MP. GEOVANY FRANCISCO RODRIGUEZ JIMENEZ.

“Lo anterior no obsta para que la sala en aras de uniformar la jurisprudencia, enmiende por medio de doctrina o el yerro hermenéutico del Tribunal Superior de Cúcuta, toda vez que la ley ni las decisiones judiciales impiden que los empleadores promuevan planes de retiro compensado, ni es cierto que el ofrecimiento patronal de suma de dinero a título de bonificaciones aceptada voluntariamente por un trabajador Constituya per se un acto de coacción por el contrario tales propuestas patronales son una actuación legítima en la medida en que el trabajador beneficiario de la bonificación o estímulo económica goza de libertad para aceptarla o rechazarla de manera que esa sola circunstancia no es una presión, indebida ni error ni fuerza o dolo, sino un medio muchas veces idóneo y conveniente para ambas partes de reconciliación, contractual civilizada y justa de cara a las dificultades surgidas en el devenir de las relaciones laborales, evitándose una conflictividad entre las partes”

Lo que reiteró en sentencia SL 41410 2018 radicado 58421 del 25 de septiembre de 2018, MP. MARTIN EMILIO BELTRAN QUITNERO, entre otras.

Las partes pactaron que dicha bonificación no constituía factor salarial, se expresó que se trataba de un pago por una sola vez y de mera liberalidad que hacía el empleador al trabajador, por tanto, no encuentra la Sala que la misma haga parte como factor salarial, como lo solicita la demandante, valga recordar, tampoco dentro de las pruebas se estableció que dicho pacto aflorara los vicios del consentimiento, error, fuerza o dolo, para que el mismo no sea legal.

Resultando así de este modo, legal la bonificación allí ofrecida a la trabajadora, por lo que en este sentido tampoco esta Sala encuentra razonados los argumentos expuesto en la alzada por el demandante.

Consecuentes con el análisis en precedencia, se modificará el numeral segundo de la parte resolutive de fallo objeto de alzada, en lo que hace referencia al monto de la primera mesada pensional, en la que se excluyó el auxilio a beca o auxilio educacional, en los demás aspectos, quedará incólume la sentencia apelada.

7.- COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA

Por las resultas del proceso, y al no encontrarse pruebas en el expediente que permitan establecer causación de costas en esta instancia, tal como lo prevé el artículo 365 del CG.P., ordenamiento al cual se arriba por remisión analógica autorizada por el artículo 145 del CPL y SS, no se proferirá condena al respecto.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto La Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO.- MODIFICAR EL NUMERA SEGUNDO, de la parte resolutive de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 7 de junio de 2019, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ELBA LEONOR NIÑO ACERO contra ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., el cual quedará ASÍ:

“ SEGUNDO: DECLARAR que la primera mesada de la pensión de la jubilación de la demandante, debidamente reajustada corresponde a la suma de \$ 967.911,43, incluido el reconocimiento del auxilio por productividad, según lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia

SEGUNDO: REVOCAR EL NUMERAL CUARTO DE LA SENTENCIA OBJETO DE APELACIÓN, así como sub-numerales 4.1. y 4.2. en atención a que de la liquidación aquí realizada no arroja diferencia pensional a favor de la demandante y a cargo de la sociedad demandada, en atención a que la prestación cancelada por COLPENSIONES, ha sido superior a la liquidada, teniendo en cuenta la prima de productividad, como se observa de la tabla de liquidación efectuada por la Sala.

TERCERO: El sub-numeral 4.3. de la sentencia objeto de estudio, queda incólume, así como los demás numerales de la providencia objeto de apelación. El resto de la providencia quedará incólume.

CUARTO: No hay lugar a CONDENA EN COSTAS en segunda instancia

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE


LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente


JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL
Magistrado.



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada