

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

DEMANDANTE: LUIS ALFREDO MADRID PINEDO
DEMANDADO: UGPP
RADICACIÓN: 76001-31-05-013-2018-00024-01
ASUNTO: Apelación de sentencia de septiembre 24 de 2019
ORIGEN: Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali
TEMA: Pensión Sanción
DECISIÓN: Confirma

MAGISTRADA PONENTE: MARIA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy veintiocho (28) de marzo de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA Y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, estudiando en el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante la sentencia del 24 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **LUIS ALFREDO MADRID PINEDO** contra la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCION SOCIAL- UGPP-** con radicado No. **76001-31-05-013-2018-0002400-01**.

SENTENCIA No. 014

DEMANDA¹. Pretende el demandante se declare que, la causa por la cual la Empresa Nacional de Telecomunicaciones TELECOM dio unilateralmente por terminado su contrato individual a término indefinido, no está enlistada entre las taxativamente establecidas como justas causas en el Decreto 2127 de 1945, artículos 48 y 49, ni en la especial del título VII, art. 95 del Decreto 2200 de 19 de noviembre de 1987, deviniéndose así la terminación del contrato en injusta; que en consecuencia se ordene a la demandada UGPP que mediante acto administrativo se sirva reconocerle pensión sanción o de jubilación por despido, por encontrarse inmerso en los

¹ Fs. 31-39

requisitos del artículo 74 numeral 2° del Decreto 1848 de 1969; condenándose al pago de las mesadas ordinarias y adicionales causadas e insolutas, desde el día que se tenga por causado el derecho a la prestación reclamada, esto es desde el día 21 de julio de 2011, indexada la primera; al pago de la indemnización por el lucro cesante y el daño emergente por despido injusto consagrada en el artículo 51 del Decreto 2127 con los lineamientos consagrados para el efecto en el capítulo III, artículo 5 de la convención colectiva de trabajo 1994-1995 celebrada entre TELECOM y SITTELECOM; a los intereses de mora estipulados en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 y a las costas del proceso.

Como hechos relevantes de su demanda, manifestó que mediante reclamación administrativa del 21 de octubre de 2016, solicitó a la UGPP el reconocimiento del derecho a la pensión sanción por despido injusto, la que le fue resuelta negativamente; que tiene derecho a la prestación deprecada por las siguientes razones: prestó sus servicios laborales a TELECOM desde el 05 de enero de 1988 hasta el 05 de febrero de 2006, para un total de 18 años, y 02 días; nació el 21 de julio de 1961 y para el 31 de enero de 2006, fecha en que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo tenía 45 años de edad; TELECOM dio por terminado su contrato individual de trabajo por la *supresión del cargo*, y porque hasta el 31 de enero de 2006 fecha de terminación del vínculo laboral en materia de seguridad social TELECOM tenía a cargo a todos sus trabajadores oficiales vinculados con anterioridad al 29 de diciembre de 1992 bajo las tres modalidades establecidas en el Decreto 2661 de 1960; que la prestación solicitada le fue negada por la UGPP, con el argumento de que el despido sin justa causa tiene que ser declarado por un juez.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

UGPP.² Se opuso a todas las pretensiones de la demanda, argumentando que no es procedente para efectos del reconocimiento de la pensión sanción, la aplicación del artículo 74 del Decreto 1848 de 1969 toda vez que esta norma fue derogada por la ley 100 de 1993 para el sector de los trabajadores oficiales, siéndole aplicable el artículo 133 de la ley 100 de 1993, preceptiva para la cual el actor no cumple el presupuesto de desafiliación al sistema general de pensiones y no obra sentencia que declare que el despido fue injusto.

² Fs. 71-76

Propone como excepciones de fondo: inexistencia de la obligación demandada y cobro de lo no debido, buena fe de la entidad demandada y prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia de 24 de septiembre de 2019, absolvió a la UGPP de todas y cada una de las pretensiones de la acción incoada por el señor LUIS ALFREDO MADRID PINEDO y condenó en costas a la parte demandante estableciendo como agencias en derecho la suma de \$100.000.

El *a quo*, delimitó como problema jurídico, establecer sobre la calificación de la terminación de un contrato de trabajo en el sector de oficial de cara a la procedencia o no de una pensión sanción, al lado de las indemnizaciones por razón de la terminación del vínculo contractual en la forma pretendida por el actor y la aplicación de los intereses de mora también demandados.

Para dar solución a los planteamientos suscitados hizo un recorrido por las diversas normas que han regulado el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, naturaleza que ostentaban los que prestaron sus servicios a la extinta empresa de telecomunicaciones, en su mayoría trabajadores oficiales, estableciendo así el *a quo* que le son aplicables las disposiciones de la ley 6 de 1945, Decreto 2127 de 1945, Decreto 3135 de 1968, Decreto 1868 de 1969 y 1045 de 1978, determinando que entre las causales establecidas en artículo 47 de Decreto 2127 de 1945 como justas causas para terminar el contrato no se cita la supresión de cargo, decisión que si bien podría ser lícita no resulta justa y sin que se pueda confundir con la causal literal f del art. 47 del Decreto 2127 de 1945 por cuanto se trata de una liquidación definitiva que no se agota con la del Decreto 1615 de 2003.

Razonó que en tratándose de la pensión sanción en Colombia, la norma que llama a regir dicha prestación es el artículo 133 de la ley 100 de 1993 por cuanto esta derogó todas las disposiciones sobre pensión sanción que hubieran existido antes, al no encontrarse el actor con un derecho adquirido ni que los trabajadores de TELECOM estuvieran dentro de las exclusiones establecidas en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993. Al aplicar los presupuestos de dicha normativa en el caso del demandante estos no se

configuraban por cuánto había sido afiliado al régimen de pensiones a través de CAPRECOM.

En cuanto a la indemnización del despido injusto dijo que no se demostró que esta estuviera impagada, por cuanto de la respectiva liquidación se encontraba el pago correspondiente por el plazo faltante o presuntivo que es la indemnización que corresponde en virtud del artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 y que frente a la solicitada con fundamento en la convención colectiva de trabajo 1994-1995 el actor no acreditó la membresía sindical que le permita disfrutar de los beneficios invocados en dicho texto, como tampoco dicho beneficio por extensión.

CONSULTA

Se surte el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de del demandante conforme al artículo 69 C.P.T. Y S.S., Mod., Ley 1149 de 2007 art. 14, por haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a sus pretensiones.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión; ambos alegaron, la parte demandante, ratificándose en los hechos de la demanda, la UGPP también iteró lo esbozado en la contestación de la demanda.

Surtido el trámite procede la Sala al estudio de la consulta en favor del demandante LUIS ALFREDO MADRID PINEDO.

PROBLEMA JURÍDICO. De acuerdo con el grado jurisdiccional de consulta se centra a resolver: (i) Si es posible reconocer el derecho a la pensión sanción que, solicita el promotor de este litigio sea conforme el ordinal 2º del artículo 74 del Decreto 1848 de 1969, desde el 21 de julio de 2011, en virtud de los artículos 48, 53 y 58 de la CN, 16 y 21 del CST y las previsiones del artículo 7 del Decreto 2123 de 1992, artículo 31 del Decreto 666 de 05 de abril de 1993, Decreto 2127 de 1945, y como quiera que para el 31 de enero de 2006, fecha de la terminación del contrato TELECOM tenía vinculado a su cargo a todos sus trabajadores que ingresaron con anterioridad del 29 de diciembre de 1992 al régimen prestacional especial de esa empresa, derechos que reconocía a través de la caja de previsión Caprecom; ii) determinar si la causa de terminación del contrato -supresión

del cargo se encuentra o no dentro de las justas causas del Decreto 2127 de 1945 artículos 48 y 49 y dentro de las especiales de TELECOM previstas en el título VII artículo 95 del Decreto 2200 de 1987 que amerite condenar a la UGPP al pago de la indemnización y el daño emergente por lucro cesante prevista en el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945, debiéndose liquidar el lucro cesante conforme lo preceptuado en la convención colectiva de trabajo 1994-1995 celebrada entre TELECOM y SITTELECO ; en caso de prosperar la pretensión de pensión sanción iii) establecer si es posible condenar a la demandada UGPP al reconocimiento y pago de los intereses moratorios contemplados en el artículo 141 de la ley 100 de 1993.

CONSIDERACIONES

Inicialmente la Sala debe destacar que no es materia de debate dentro del presente asunto: **1.** Que el señor LUIS ALFREDO MADRID PINEDO nació el día 21 de julio de 1961 por lo que a la fecha tiene más de 50 años de edad; **2.** Que prestó servicios a la Empresa Nacional de Telecomunicaciones - Telecom- entre el 05 de enero de 1988 hasta el día 01 de febrero de 2006, para un total de 18 años y 2 días; **3.** El carácter de trabajador oficial del actor **4.** Que la causa de la terminación del contrato de trabajo se dio por supresión del cargo como consecuencia de la liquidación de la empresa TELECOM por el Decreto 1615 de 2003.

DE LA PENSIÓN SANCIÓN. Considera el actor de esta demanda que le asiste derecho a obtener la pensión sanción contemplada en el artículo 74 numeral 2 del Decreto 1848 de 1969, manifestando que su despido fue injusto, por no encontrarse la supresión de cargo por liquidación de la empresa Telecom dentro de las causales contempladas en el Decreto 2127 de 1945, artículos 48 y 49, ni en la especial del título VII, art. 95 del Decreto 2200 de 1987.

La norma citada como fundamento del reconocimiento pensional de forma íntegra en sus dos primeros numerales, es del siguiente tenor:

1. El empleado oficial vinculado por contrato de trabajo que sea despedido sin justa causa después de haber laborado durante más de diez (10) años y menos de quince (15), continuos o discontinuos, en una "o varias entidades", establecimientos públicos, empresas del estado, o sociedades de economía mixta, de carácter nacional, tendrá derecho a pensión de jubilación desde la fecha del despido injusto, si para entonces tiene sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

2. Si el despido injusto se produjere después de quince (15) años de los mencionados servicios, el trabajador oficial tiene derecho a la pensión al cumplir los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si entonces tiene cumplida la expresada edad.

Al respecto de la aplicación de la anterior norma se hace necesario hacer un breve recuento histórico sobre la regulación que ha tenido la pensión sanción a efectos de establecer si el rogado artículo 74 numeral 2 del del Decreto 1848 de 1969 es el llamado a regir la pensión sanción que aquí se solicita en virtud del efecto general de la ley en el tiempo, teniendo en cuenta que el despido acaeció el 01 de febrero de 2006.

El artículo 8 de la Ley 171 de 1961 previó originalmente la pensión sanción para los trabajadores particulares y oficiales vinculados por contrato de trabajo que fueran despedidos sin justa causa, determinando que cuando la desvinculación se produjera después de 10 años de servicios y menos de 15 la pensión se pagaría a los 60 años de edad y cuando ese hecho ocurría después de 15 años de servicios se debería comenzar a pagar a los 50 años de edad, posteriormente el artículo 74, numeral 2, previó en términos semejantes la misma pensión pero sólo para trabajadores oficiales; es más fue esa la única diferencia entre las dos prestaciones, porque en los supuestos hipotéticos que las originan no se presentó ningún cambio sustancial.

El artículo 37 de la Ley 50 de 1990 subrogó el 8 de la Ley 171 de 1961 en cuanto corresponde a los trabajadores del sector privado, de manera que esta disposición siguió rigiendo para los trabajadores oficiales en armonía con el artículo 74, numeral 2, del Decreto 1848 de 1969, hasta la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones, el 1 de abril de 1994, pues de manera expresa el artículo 133 de la Ley 100 de 1993 determinó que sólo habrá lugar a la pensión sanción cuando el trabajador despedido no haya sido afiliado al Sistema General de Pensiones; preceptiva que, salvo este requisito, fue concebida en términos semejantes a como fue prevista en los artículos 8 de la Ley 171 de 1961 y 74, numeral 2, del Decreto 1848 de 1969, sólo que introdujo modificaciones en la edad de causación de la pensión según se tratara de mujer u hombre, manteniendo lo referente al tiempo de servicios requeridos para que naciera el derecho a dicha garantía.

Hasta aquí las cosas, como se dejó dicho tomando en cuenta la fecha del despido, la regla a la que se debería acudir es el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, sin embargo, el recurrente plantea se aplique el artículo 74 del Decreto 1849 de 1968, conforme los artículos 48, 53 y 58 de la CN, 16 y 21

del CST y las previsiones del artículo 7 del Decreto 2123 de 1992, artículo 31 del Decreto 666 de 05 de abril de 1993, Decreto 2127 de 1945, y como quiera que para el 31 de enero de 2006, fecha de la terminación del contrato TELECOM tenía vinculado a su cargo a todos sus trabajadores que ingresaron con anterioridad del 29 de diciembre de 1992 al régimen prestacional especial de esa empresa, derechos que reconocía a través de la caja de previsión Caprecom.

Al respecto de lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2123 de 29 de diciembre de 1992, por medio del cual se reestructura la Empresa Nacional de Telecomunicaciones –TELECOM, dicha regla es del siguiente tenor:

“ARTICULO 7o. NORMAS LABORALES. El tiempo de servicios de los empleados públicos que tengan una relación laboral con Telecom a la fecha de la reestructuración de la empresa, se computará para todos los efectos legales y, por lo tanto, dicha relación se entenderá sin solución de continuidad respecto del tiempo laborado con anterioridad a la transformación. Los contratos de trabajo de los funcionarios que de acuerdo con el presente Decreto sean trabajadores oficiales y que estén incorporados en la planta de personal de Telecom en la fecha de su transformación, se celebrarán a término indefinido y no será de aplicación el plazo presuntivo a que alude la ley. A estos mismos funcionarios, no podrá dárseles por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin que medie justa causa, entendiéndose por éstas, sólo las que establece el régimen de administración de personal vigente en Telecom a la fecha de expedición del presente Decreto. La reestructuración de la empresa no afecta el régimen salarial, prestacional y asistencial vigente de los empleados vinculados en la planta de personal de Telecom a la fecha de expedición del presente Decreto”.

En opinión del demandante que expresa en sus alegatos de conclusión, a través de la reseñada norma, TELECOM creó y dejó establecido un régimen de transición en favor de todos los empleados públicos y trabajadores oficiales que se encontraban a su servicio en la fecha en que el citado decreto se promulgó y entró en vigencia, esto es, a 29 de diciembre de 1992. Considera además el actor que esta prerrogativa fue expresamente respetada por la Ley 100 de 1993 a través de sus artículos 1, 3 11, 272 y 289, siendo acogida o ratificada por el Decreto Ley 666 de 05 de abril de 1993 “por el cual se aprueban los Estatutos de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Telecom”, norma que en su artículo 31 en su tenor literal consagró lo también estipulado en el artículo 7 del Decreto 2123 de 29 de diciembre de 1992.

Concluyendo así el demandante que el régimen salarial, prestacional y asistencial vigente en TELECOM para la época de los hechos no era otro, que el regulado por los Decretos 2127 de 1945, 797 de 1949, 3135 de 1968, 1848 de 1969, 1045 de 1978, 2200 y 2201 de 1987, entre otros.

De la línea de pensamiento expuesta, debe decirse que la Sala no comparte esta interpretación que hace el extremo demandante, comoquiera que lo estipulado en el Decreto 7 del Decreto 2123 de 29 de diciembre de 1992, por medio del cual se reestructura la Empresa Nacional de Telecomunicaciones –TELECOM, no tiene el alcance que se le pretende dar por el promotor de este litigio, esto es que con la restructuración de la empresa de Telecomunicaciones TELECOM en el año 1992 se haya creado un régimen de transición, toda vez que lo que entiende esta Sala es que, dicha preceptiva fue establecida con la finalidad de que la transformación de la empresa no afectaba las condiciones y términos de los contratos que existían en esa entidad, así como los beneficios salariales existentes y las prestaciones que se venían reconociendo a los trabajadores, sin que pueda entenderse que tal disposición haya tenido el carácter de crear el régimen prestacional permanente de la empresa, como si ninguna norma posterior tuviera el carácter de modificarlo, como en efecto sucedió cuando entró en vigencia el Sistema General de Pensiones creado por la Ley 100 de 1993, ley de orden público y por tanto de obligatorio cumplimiento, la cual entro a regir para el sector público el 30 de junio de 1995 y en cuyo artículo 11 cuando dispuso que, *respetar todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, pactos, acuerdos o convenciones colectivas de trabajo para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una Pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes de los sectores público, oficial, semioficial en todos los órdenes del régimen de Prima Media y del sector privado en general*, se está refiriendo a derechos consolidados conforme a normas anteriores, protección que no se extiende al actor por cuanto el hecho generador de la pensión sanción por despido es el despido mismo y este ocurrió en el año 2006 fecha para la cual se encontraba en vigencia la ley 100 de 1993 artículo 133.

Para mayor ilustración que la norma aplicable es el artículo 133 de la ley 100 de 1993, esta Sala se permite traer la sentencia SL 623 de 2022, providencia en la cual la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un caso donde se ruega también la aplicabilidad del artículo 74 del Decreto 1848 de 1969 por parte de extrabajadores de TELECOM, señala el siguiente problema jurídico:

“...determinar, si como lo apunta el memorialista, en la actualidad, para el caso de los trabajadores oficiales, la pensión sanción se regula con dos normativas: (i) Los artículos 8 de la Ley 171 de 1961 y 74 del Decreto 1848 de 1969, aplicables con independencia de si estaban o no afiliados al sistema general de pensiones; y (ii) el artículo 133 de la Ley 100 de 1993.”

Antes de resolver el problema jurídico la Corte transcribió los siguientes apartes de la decisión de segunda instancia así:

No obstante, coincide la sala con las conclusiones a las que arribó la primera instancia pues es preciso indicar que la disposición fue subrogada para los trabajadores oficiales en los términos del artículo 133 de la ley 100 de 1993, en tanto esta normativa revivió la prestación analizada, expresando en su parágrafo primero (...)

La norma en cita derogó todas las disposiciones que le sean contrarias haciendo extensiva su aplicación según el primigenio artículo 11 de la ley 100 de 1993 'con las excepciones previstas en el artículo 279' a todos los habitantes del territorio nacional (...) ya que fue en virtud de la facultad de libre configuración legislativa que le asiste al Congreso de la República, que la norma aludida perdió su vigencia en los casos en los que el derecho se causó con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Seguridad Social (...).

Concluyendo la Corte:

*“Lo explicado, lejos de constituir un yerro jurídico, coincide plenamente con la doctrina de esta sala de Casación, toda vez, que al haber terminado el vínculo de los trabajadores **con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993, la norma aplicable sí es el artículo 133 de dicho ordenamiento**, como lo detalló la Sala, en fallo CSJ SL 10 abr. 2013, Rad. 55500, en el que adoctrinó:*

*En efecto, la trabajadora se desvinculó el 31 de diciembre de 2001, lo cual no es objeto de controversia, luego es claro que la norma aplicable para efectos de la pensión sanción que pretendió en aquel proceso, era **el artículo 133 de la Ley 100 de 1993**, que derogó, para los trabajadores oficiales, los artículos 8° de la Ley 171 de 1961 y 74 del Decreto 1848 de 1969. Así lo ha precisado insistentemente la Corte en diferentes sentencias de casación, entre las cuales se puede rememorar la del 27 de junio de 2012, con radicación 40785 (...).*

De otro lado debe decirse que no resulta aplicable tampoco el artículo 74 del Decreto 1848 de 1948 conforme el artículo 48 de la Constitución Nacional por cuanto el actor no tenía un derecho adquirido para el momento de que se dio la terminación del contrato de trabajo; se itera el despido fue en el año 2006 y, el hecho generador de la pensión sanción es el despido mismo. En cuanto al principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Nacional, y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, solo es posible acudir a dicho principio, en los casos de duda en la aplicación de dos o más normas vigentes y aplicables al caso, para el momento que se produjo el despido la única norma vigente como lo sigue siendo hoy es el artículo 133 de la ley 100 de 1993.

Sobre la invocación de estas garantías constitucionales la Corte Suprema de Justicia en la sentencia mencionada 623 de 2022 también se refirió así:

*“En relación a la aplicabilidad del principio de favorabilidad consagrado el artículo 53 de la Constitución Política de 1991 y en el artículo 21 del CST, se señala, que en este caso no resulta procedente el mismo, porque no se está ante la existencia de duda en la aplicación o interpretación de normas vigentes, dado que, en el presente caso, sólo hay una norma que regula la pensión sanción, esto es, el **artículo 133 de la Ley 100 de 1993**, como atrás se precisó; pues el artículo 8 de la Ley 171 de 1961 perdió vigencia a partir de la entrada en vigor la primera de las normas en cita.”*

Conforme a los anteriores derroteros no es posible aplicar al estudio de la pensión sanción que aquí se solicita en virtud del artículo 74 del Decreto 1848 de 1969, por no ser la norma vigente para el momento del despido, colofón la norma aplicable es el **artículo 133 de la ley 100 de 1993**, preceptiva que indica:

“El trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente Ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

El principal presupuesto fáctico que de este texto normativo se exige es que el trabajador no debe estar afiliado al sistema general de pensiones por omisión del empleador.

En el caso de marras no se da este primer presupuesto de la no afiliación al sistema general de pensiones teniendo en cuenta que el actor se encontraba afiliado a CAPRECOM según se puede observar del formato # 1 certificado de información laboral- certificación de periodos de vinculaciones laborales para bonos pensionales y pensiones en el período de 01 de abril de 1994 a 31 de enero de 2006 expedido por el PAR TELECOM (fl. 48).

Del mismo modo, se puede apreciar dicha afiliación de la carta de 20 de abril de 2015 dirigida al señor Luis Madrid Pinedo por la Coordinadora del Patrimonio Autónomo de Remanentes en la que se le informa “De acuerdo al artículo 20 del Decreto 1615 de 2003 (...) la *Caja de Previsión Social de Comunicaciones -CAPRECOM-* será la encargada de reconocer las cuotas partes y las pensiones de los extrabajadores así como las sustituciones pensionales que se hayan causado a cargo de la *Empresa Nacional de Telecomunicaciones Telecom en liquidación, en la fecha de la vigencia del presente decreto, en desarrollo del convenio 08 suscrito el día 08 de abril de 2001 entre la Empresa Nacional de Telecomunicaciones- Telecom- y Caprecom*”.

Sobre este respecto se debe decir que la Ley 314 de 1996 dispuso que CAPRECOM operaría como una entidad Administradora del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida para aquellas personas que estuviesen afiliadas a 31 de marzo de 1994, sin perjuicio de la libre elección que consagra la Ley 100 de 1993.

Luego encontrándose la afiliación del demandante al régimen de prima media a través de CAPRECOM en el período 01 de abril de 1994 a 31 de enero de 2006, no resulta posible condenar a la UGPP al pago de la pensión sanción del artículo 133 de 1993, pues es evidente que TELECOM buscaba subrogarse en el riesgo de pensión cuando decidió afiliarse al demandante para que una vez cumpliera los requisitos de pensión de vejez le fuera reconocida su prestación por el sistema general de pensiones. Del mismo modo para el período anterior al 01 de abril de 1994 en que Telecom no realizó cotizaciones a ninguna entidad administradora de pensiones, a través de la Ley 651 de 2001, modificado por el Decreto 2387 de 2001 se creó un patrimonio autónomo de pensiones (PAP) de naturaleza pública y de carácter irrevocable que garantiza el pago de las obligaciones de la empresa frente a sus trabajadores que en virtud de la ley adquirieron el derecho a la pensión o lo adquieran a futuro cuando cumplan los requisitos para tener derecho a la pensión de vejez

Hasta lo aquí estudiado, esta Sala confirmará la sentencia cuando dispuso absolver a la UGPP del pago y reconocimiento de la pensión sanción, así mismo por sustracción de materia en la no prosperidad de la pensión sanción los intereses de mora del artículo 141 de la ley 100 de 1993 no son procedentes pues al estudio de estos se acude cuando existe derecho a obtener una pensión de las establecidas en la ley 100 de 1993.

DE LA INDEMNIZACION POR EL LUCRO CESANTE Y EL DAÑO EMERGENTE PREVISTA EN EL ARTICULO 51 DEL DECRETO 2127 DE 1945. Solicita el actor esta pretensión con fundamento en que la causa de terminación del contrato de manera unilateral por parte del empleador TELECOM, esta es supresión del cargo, no se encuentra dentro de las justas causas del Decreto 2127 de 1945 artículos 48 y 49 ni dentro de las especiales de TELECOM previstas en el título VII artículo 95 del Decreto 2200 de 1987.

Como viene establecido el vínculo que unió a las partes en litigio terminó por supresión del cargo oficial que ocupaba el trabajador, producto de la

liquidación de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones- Telecom- causal que tal como lo informa la parte activa de cara a los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 y de las especiales de TELECOM previstas en el título VII artículo 95 del Decreto 2200 de 1987, no se encuentra dentro de las ahí establecidas como justas causas para dar por finalizado el contrato, por lo que pese a ser una causal legal conforme numeral 15 del artículo 189 de la Constitución Política, artículo 52 de la Ley 489 de 1998, y el Decreto-ley 254 de 2000 tal como se reseña en el Decreto 1615 de 2003 por el cual se suprime la Empresa Nacional de Telecomunicaciones – Telecom y se ordena su liquidación, no obstante el despido deviene en injusto, dado el criterio pacífico que sobre este tema tiene asentado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral como se puede ver entre muchas sentencias, entre ellas la SL 5226 MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo, donde se dijo:

“Al margen de todo lo anterior, debe la Sala reiterar que, pese a ser legal el despido de trabajadores oficiales por la clausura o liquidación de una entidad estatal, esa calificación no implica que la desvinculación del trabajador esté amparada en una justa causa, pues tal motivo no está contemplado dentro de las causales establecidas por el D. 2127/1945, Art. 48, como «justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo»; sin que exista razón que amerite variar este criterio..”

El anterior criterio fue reiterado en sentencia SL 2937 de 2019, donde sobre este tema reflexionó:

“El criterio en precedencia se ha mantenido de manera pacífica e incontrovertible, y en esta oportunidad también se reitera que, pese a ser legal el despido de trabajadores oficiales por la clausura o liquidación de una entidad estatal, tal suceso no implica que la desvinculación del trabajador se encuentre amparada en una justa causa, al no estar tal suceso contemplado como justo en el art. 48 del Decreto 2127 de 1945, tal y como se afirma en la demanda extraordinaria.”

Siendo así entonces que la terminación del contrato no estuvo precedida por una justa causa entra esta sala al estudio del artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 norma que es del siguiente tenor:

“ Fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y 50, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.”

Analizada la anterior norma se tiene que tal como lo analizó el sentenciador de primera instancia la indemnización a que se refiere dicho artículo es la de los salarios que falte para cumplirse el plazo presuntivo.

A este respecto teniendo en cuenta que el contrato que unió al actor con la empresa TELECOM fue a término indefinido, es preciso traer los artículos 48 y 49 del mismo Decreto 2115 de 1945.

“El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contratos de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.”

A su paso el artículo 43 ibidem prescribe:

“El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo...”

La anterior presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador.

En este punto el actor deprecia la aplicación de la convención colectiva de trabajo 1994- 1995 capítulo III en su artículo 5, precintado la norma convencional:

ESTABILIDAD PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES VINCULADOS A PARTIR DEL 01 DE ENERO 1993. “A los contratos celebrados a término indefinido con los trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal de la empresa partir del 01 de enero de 1993, no se les aplicará el plazo presuntivo ni la cláusula de reserva. Cuando la terminación de estos contratos obedezca a una decisión unilateral de la empresa o en el evento de que no se comprobare dentro del proceso judicial la ocurrencia de la justa causa invocada, el trabajador únicamente tendrá al pago de una indemnización...”

La existencia de la convención colectiva y su correspondiente nota de depósito ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, se comprueba por esta Sala con el respectivo aporte de ella al proceso en los folios 79 a 91, cumpliéndose así con los requisitos 468 y 469 del CST en cuanto a contenido y forma para tener dicha convención como fuente de derecho.

Del mismo modo, se cumple con el requisito de aplicación al caso de la parte activa de este litigio, por lo dispuesto en el artículo 470, en cuanto reza la convención colectiva de trabajo 1994-1995 en el artículo 2 que:

“Las disposiciones de la presente convención colectiva de trabajo se entenderán incorporados a los contratos de trabajo celebrados entre la empresa y sus trabajadores. Se aplican a los trabajadores oficiales de Telecom sindicalizados y por extensión a los no sindicalizados.”

Analizado entonces el artículo 5 del texto convencional, cuya deprecación se exige para no aplicar el plazo presuntivo, se tiene que es claro dicho texto cuando indica que no se aplicará el plazo presuntivo a aquellos contratos celebrados a término indefinido con los trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal de la empresa partir del 01 de enero de 1993, entendiéndose así que los contratos a término indefinido suscritos antes de esa fecha sí se les continuaría aplicando el plazo presuntivo.

En el caso sometido a consideración se encuentra acreditado que el actor ingresó a la planta de Telecom el día 05 de enero de 1988 permaneciendo al servicio de dicha empresa hasta el día 31 de enero de 2006, luego no se encuentra gobernada su indemnización por despido injusto por el referido texto social por haber ingresado con anterioridad al 01 de abril de 1993.

Colofón de lo anterior procede este juez colegiado a analizar si al actor le fue cancelada la indemnización del artículo 51 del Decreto 2127 de 1945, esto es al pago de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para cumplirse el plazo pactado o presuntivo.

En los folios 20 a 21 se encuentra liquidación de prestaciones definitivas e indemnización en la que se determina un valor de \$7.730.848 por concepto de prestaciones y la suma de \$120.019.824 por indemnización, encontrándose así que la indemnización que correspondía por el plazo presuntivo fue cancelada al actor por lo que no asiste derecho a este pedimento.

Conforme a todos los anteriores derroteros no le queda otro camino a este juzgador de segunda instancia que confirmar en su integridad la sentencia de 24 de septiembre de 2019 proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali.

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

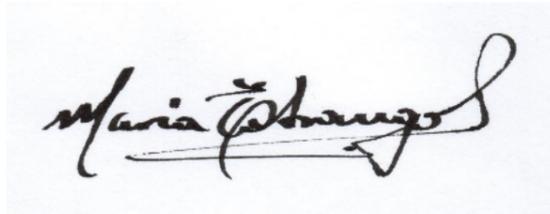
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia de 24 de septiembre de 2019 proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali.

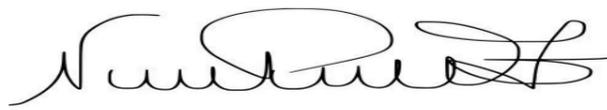
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA