



## **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

### **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, diez de noviembre de dos mil veintitrés.**

#### **21-206**

Proceso: ORDINARIO LABORAL- consulta.  
Demandantes: **WALTER ANTONIO SALAZAR URIBE.**  
Demandado: **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**  
Radicado No.: 05001-31-05-**001-2019-00301-01.**  
Tema: indemnización por despido injusto – reajuste de prestaciones sociales.  
Decisión: **CONFIRMA SENTENCIA.**

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA, MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, en contra de la sentencia de primera instancia proferida dentro del proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 38** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

#### **1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

##### **1.1. LO PRETENDIDO**

Pretende el demandante que se condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar la indemnización por despido injusto establecida en el literal d, artículo 6 de la Ley 50 de 1990. Que se condene a reconocer y pagar el reajuste de la prima convencional de vacaciones, así como de la prima de navidad, cesantías, intereses a las cesantías y los aportes a seguridad social. Que se condene a pagar la indemnización moratoria o en subsidio la indexación de las condenas. Finalmente solicitó se condene a la accionada al pago de costas procesales.

## **1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:**

- ✓ Que trabajó al servicio de EPM E.S.P. hoy UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. desde el 15 de noviembre de 1988 hasta el 4 de diciembre de 2015, en el cargo de Auxiliar de Tecnología.
- ✓ Que el 4 de diciembre de 2015, el empleador dio por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, otorgando el pago de la indemnización convencional por despido.
- ✓ Que durante la relación laboral, fue beneficiario de las normas especiales contenidas en las convenciones colectivas de trabajo suscritas y vigentes a la fecha de terminación de la relación laboral.
- ✓ Que al momento de la terminación contractual devengaba la suma de 2.508.435 y adicionalmente percibía valores como prima especial de servicios en junio, prima de vacaciones, prima de navidad, y prima de antigüedad.
- ✓ Que de conformidad con el Acta de liquidación definitiva de prestaciones sociales, el salario promedio mensual y base de liquidación de las cesantías alcanzó la suma de 3.672.649.
- ✓ Que el 28 de junio de 2016, formuló reclamación administrativa ante la sociedad demandada solicitando reliquidar la prima convencional de vacaciones, solicitud que fue resuelta de forma negativa mediante comunicado del 8 de julio de 2016.
- ✓ Que en complemento de la reclamación inicial, el 7 de septiembre de 2017 solicitó la reliquidación de las prestaciones sociales y convencionales, misma que fue resuelta de forma adversa mediante comunicación del 21 de septiembre de 2017.

## **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Controvirtió la entidad demandada el derecho pretendido; frente a los hechos, estimó como ciertos los relativos a la vinculación del actor, la forma de terminación contractual, el consecuente pago indemnizatorio, y el salario base de liquidación de las cesantías. Frente a los demás hechos, indicó que no son ciertos toda vez que la sociedad actuó bajo la facultad que le concede el artículo 64 del CST, cancelando de manera oportuna todas y cada una de las acreencias laborales a las que tenía derecho el demandante.

Frente a las pretensiones, estimó que son improcedentes, en primer lugar, porque la sociedad canceló correcta y oportunamente la indemnización convencional por despido injusto, la cual inclusive es de cuantía superior a la exigida por el actor en virtud de la Ley 50 de 1990. En segundo lugar, adujo que, en adición al salario pactado, el actor percibía prestaciones convencionales no constitutivas de salario como: prima especial de servicios, prima de vacaciones, prima de navidad, y prima de antigüedad. Prestaciones que se pagaron conforme a las prescripciones legales y convencionales aplicables.

#### 1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia proferida el 27 de julio de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín dispuso lo siguiente:

*“PRIMERO: DECLARAR probada, la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, conforme se señaló en la parte considerativa.*

*SEGUNDO: ABSOLVER a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., con NIT 900.092.385-9 y representada legalmente por MARCELO CATALDO FRANCO, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por WALTER ANTONIO SALAZAR URIBE, con CC 98.485.792.*

*TERCERO: CONDENAR en costas a WALTER ANTONIO SALAZAR URIBE y a favor de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., se señalan agencias en derecho en la suma de NOVECIENTOS OCHO MIL QUINIENTOS VEINTISÉIS PESOS (\$908.526).*

*CUARTO: ORDENAR que, en caso de no ser apelada, la presente decisión, sea remitida en consulta a favor del demandante ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín.”*

Dentro del término concedido por la Ley, ninguna de las partes interpuso recurso de apelación.

## 2. ARGUMENTOS

### 2.1. DE LA JUEZ AL DECIDIR.

Después de analizar las pruebas aportadas y atendidas en el proceso, la a quo consideró que conforme a la cláusula 18 de la convención colectiva, no resulta lógico que se relacione la prima de vacaciones con la antigüedad del trabajador, cuando por este concepto se reconoce otra prima, la cual está establecida en la cláusula 20 de la misma convención, por lo que considerar que se tiene derecho a 32 días de vacaciones sin tener en cuenta el término que en realidad disfruta lleva a quebrantar el principio de igualdad, aclaró que la expresión “por cada año de servicio proporcionalmente por fracción de año” se refiere al periodo de servicio sobre el que se causan y se otorgan las vacaciones, lo que es consistente con el apartado “*siempre que se cumplan los periodos mínimos para tener derecho a las vacaciones*” refiriéndose así al periodo de servicio sobre el cual se compensa el derecho y no a la antigüedad del trabajador, por lo anterior, consideró que la parte actora no tiene derecho al reajuste de la prima convencional de vacaciones en las condiciones solicitadas en la demanda.

Respecto al reajuste de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, resaltó que el sentido literal del artículo 6 de la Ley 50 de 1990 en la expresión “*sobre los 45 días básicos del literal a, se pagaran 40 días por los años subsiguientes*” es que adicional a los 45 días del primer año, se pagaran 40 días por los años subsiguientes, y no con la sumatoria de los dos anteriores como lo pretende la parte demandante, en razón a lo anterior, la accionada reconoció la indemnización conforme al tiempo de servicios y al mandato legal.

Finalmente, indicó que las demás pretensiones dependían de la resolutoria del reajuste de la prima de vacaciones, aclarando que no existe nexo que dé lugar a la reliquidación de las demás prestaciones pretendidas, pues conforme se estipuló en la convención, esta prima no es constitutiva de salario y tampoco se aportó material probatorio que así lo indique.

## **2.2. CONSULTA.**

Toda vez que contra la sentencia de primera instancia no se interpuso ningún recurso, el proceso fue remitido para conocer el grado jurisdiccional de **CONSULTA**, según lo dispone el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, ya que la sentencia fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador.

## **2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PRESENTADOS POR LA PARTE DEMANDADA.**

Solicitó se confirme la providencia de primera instancia, considerando que las pretensiones incoadas carecen de sustento factico y jurídico al desconocer que las obligaciones laborales fueron satisfechas conforme a las normas legales y convencionales que regulaban la relación entre el demandante y la accionada.

## **3. . DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA.**

El problema jurídico se circunscribe a determinar si el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, conforme a lo estatuido en el literal d, artículo 6 de la Ley 50 de 1990. Seguidamente, se determinará si la sociedad accionada está en la obligación de efectuar el reajuste sobre la prima de vacaciones convencional, y consecuentemente sobre las cesantías, los intereses a las cesantías y los aportes a la seguridad social.

#### 4. CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar que no existe discusión sobre los hechos relacionados con el vínculo laboral que unió a las partes del presente litigio, los extremos temporales en los que se desarrolló la labor, el cargo desempeñado por el trabajador, la terminación unilateral del contrato y el pago de la indemnización por despido de carácter convencional.

Pretende el demandante, que se reconozca la indemnización por despido injusto conforme a lo estatuido en el literal d, del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, el cual expone:

***“ARTÍCULO 6. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8o del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:***

*Artículo 64. Terminación unilateral del contrato sin justa causa.*

*1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.*

*(...)*

*4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:*

*a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;*

*b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;*

*c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del*

literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.”  
(subrayas fuera de texto).

Conforme a lo anterior, considera la parte actora que la interpretación que debe dársele al anterior apartado, desemboca en una indemnización que comprende 85 días de salario por cada año de servicio subsiguiente al primero, resultado que se obtiene de la sumatoria de los 40 días por cada año adicional, y los 45 días por el año inicial.

Descendiendo al caso de autos, conforme se aprecia a folios 335 y 340 del archivo 01 del expediente digital, es claro que el actor recibió indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta 1.087,73 días, correspondientes a 27.07 años laborados, misma que según se extrae del acervo probatorio fue liquidada con base en la cláusula 31 de la convención colectiva de trabajo, la cual dispone:

Si el Gerente General decidiere el despido con aplicación de la cláusula de reserva y no por alguna de las causales de despido justo, señaladas en la Ley, se pagará al trabajador una indemnización de acuerdo con la antigüedad, así:

Para trabajadores con no más de un (1) año de servicios continuos:	63 días
Para trabajadores con dos (2) años de servicios continuos	83 días
Para trabajadores con tres (3) años de servicios continuos:	103 días
Para trabajadores con cuatro (4) años de servicios continuos:	128 días
Para trabajadores con cinco (5) años de servicios continuos:	153 días
Para trabajadores con seis (6) años de servicios continuos:	177 días
Para trabajadores con siete (7) años de servicios continuos:	207 días
Para trabajadores con ocho (8) años de servicios continuos:	237 días
Para trabajadores con nueve (9) años de servicios continuos:	267 días
Para trabajadores con diez (10) años de servicios continuos:	344 días
Para trabajadores con once (11) años de servicios continuos:	393 días
Para trabajadores con doce (12) años de servicios continuos:	433 días
Para trabajadores con trece (13) años de servicios continuos:	473 días
Para trabajadores con catorce (14) años de servicios continuos:	513 días
Para trabajadores con quince (15) años de servicios continuos:	553 días
Para trabajadores con dieciséis (16) años de servicios continuos:	598 días
Para trabajadores con diecisiete (17) años de servicios continuos:	643 días
Para trabajadores con dieciocho (18) años de servicios continuos:	688 días
Para trabajadores con diecinueve (19) años de servicios continuos:	733 días
Para trabajadores con veinte (20) años de servicios continuos:	778 días
Para trabajadores con veintiún (21) años de servicios continuos:	823 días
Para trabajadores con veintidós (22) años de servicios continuos:	868 días
Para trabajadores con veintitrés (23) años de servicios continuos:	913 días

Para trabajadores con veinticuatro (24) años de servicios continuos:	958 días
Para trabajadores con veinticinco (25) años de servicios continuos:	1003 días
Para trabajadores con veintiséis (26) años de servicios continuos:	1048 días
Para trabajadores con veintisiete (27) años de servicios continuos:	1086 días
Para trabajadores con veintiocho (28) años de servicios continuos:	1131 días
Para trabajadores con veintinueve (29) años de servicios continuos:	1176 días
Para trabajadores con treinta (30) años de servicios continuos:	1221 días
Para trabajadores con treinta y un (31) años de servicios continuos:	1266 días

Y, cuarenta y cinco (45) días más por año a partir de treinta y dos (32) años de servicios continuos, mantenida la proporción por fracción de año.

Se entiende que después del primer año de servicios continuos, los días adicionales que resultan para cada año, se liquidan en proporción al tiempo servido.

La indemnización se liquidará de acuerdo con el salario promedio que posea el trabajador al momento del retiro.

En este orden de ideas, para la Sala no es de recibo la interpretación que la parte actora le da al literal d del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, pues la norma es clara en su tenor literal para inferir que los 40 días adicionales de salario, son aplicables por cada uno de los años subsiguientes al primero, el cual equivale a 45 días, por lo que de ninguna manera se puede aseverar que la teleología de la norma habilita al trabajador para efectuar una sumatoria que concluya en una indemnización de 85 días por cada año subsiguiente al primero, pues de ser este el caso, así expresamente lo hubiere plasmado el legislador, ya que carece de toda lógica que en la norma jurídica se plasme una orden ambigua que implique la realización de una operación aritmética para llegar siempre al mismo resultado, el cual sería 85 días de salario por cada año subsiguiente al primero y proporcional al tiempo laborado.

En este orden de ideas, para esta Magistratura la interpretación expuesta por el demandante se aleja de lo establecido en la Ley y en la jurisprudencia del trabajo, la cual en ningún momento ha dispuesto una interpretación distinta del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, para el efecto, es dable traer a colación el reciente pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, corporación que mediante providencia SL 206 de 2023 fue clara en determinar que la indemnización por despido injusto conforme a los parámetros del literal d, del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, comprende la liquidación de 45 días de salario por el primer año, y 40 días adicionales por cada año subsiguiente al primero, siendo este margen proporcional al tiempo laborado, así:

*“Como para la fecha de entrada vigor de la citada norma, 27 de diciembre de 2002, la promotora del juicio contaba 10 años, 4 meses y 26 días de labores continuas a la encausada, su liquidación debe efectuarse bajo los parámetros del artículo 6, numeral 4, literal d) de la Ley 50 de 1990, así:*

*d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.*

De esta suerte, la indemnización por despido asciende a \$223.491.606, como se explica a continuación:

	<i><b>Salario mensual</b></i>	<i><b>Indemnización</b></i>
<i>Primer año: 45 días de salario.</i>	\$6.646.920	\$9.970.380
<i>24 años a razón de 40 días de salario por c/u</i>	\$6.646.920	\$212.701.440
<i>Por un mes y 3 días de salario</i>	\$6.646.920	\$819.786
<b>TOTAL</b>	<b>\$223.491.606”</b>	

Así las cosas, atendiendo a la interpretación sistemática de la norma, respetando su teleología y aplicando los postulados de nuestro órgano de cierre, concluye la Sala que no le asiste razón al demandante en cuanto a la interpretación del literal d, del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, y que la liquidación efectuada por la accionada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. se encuentra ajustada a derecho, resultando ser la más favorable al trabajador. En razón a lo anterior, se **CONFIRMARÁ** la providencia en este punto.

Ahora bien, en cuanto al reajuste de la prima de vacaciones convencional, y consecuencialmente de las cesantías, los intereses a las cesantías y los aportes a la seguridad social, pretende la parte actora, que de forma análoga se efectuó el reajuste y pago de la prima de vacaciones convencional conforme al artículo 17 literal a de la Ley 6 de 1945, y al artículo 249 del CST, es decir, de forma retroactiva tal y como opera la normatividad cuando de cesantías se trata, esto es, multiplicar 32 días de salario por el número de años laborados al momento de liquidación contractual.

Al respecto, la prima de vacaciones convencional se encuentra regulada en el clausula 18 de la convención colectiva, la cual a su tenor expone:



**Cláusula 18ª. Prima de vacaciones**

UNE EPM Telecomunicaciones S.A. pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, una prima de vacaciones igual a treinta y dos (32) días de salario ordinario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que se cumplan los períodos mínimos para tener derecho a vacaciones.

**Parágrafo. Factores para la liquidación Prima de vacaciones.** Con el fin de aclarar y definir los factores salariales para la liquidación de la prima de vacaciones que disfrutaban los trabajadores beneficiados por la presente convención de trabajo, para la liquidación de la prima de vacaciones quedará así:

**Prima de Vacaciones:** La prima especial de Junio se tendrá en cuenta, como factor de liquidación, a partir del 1° de enero de 2011; manteniendo lo ya establecido en la cláusula 18 de la actual convención colectiva de trabajo vigente.

Este reconocimiento no aplica a ningún trabajador que a la fecha tenga un proceso judicial en trámite; salvo que renuncie al proceso judicial, antes que se produzca la sentencia correspondiente.

Los pagos acordados en el presente acuerdo, están sujetos a las retenciones y aportes definidos en la Ley.

El monto de la prima se cubrirá en el mismo momento que se paguen las vacaciones.

La prima se perderá cuando el retiro del trabajador se produzca por justa causa, salvo con la única excepción que sea por motivo de la pensión de vejez reconocida por el Sistema Integral de Seguridad Social.

En este orden de ideas, conforme a lo indicado en el libelo demandatorio, y a la certificación de pagos visible en la carpeta 06 del expediente digital, no existe margen dubitativo respecto de que la accionada canceló en beneficio del actor el equivalente a 32 días de salario por cada año laborado bajo el concepto de prima de vacaciones convencional.

Ahora bien, la Sala no encuentra más justificantes que la analogía y la similitud entre la literalidad de las normas para acoger los postulados de la parte actora, razones que bajo ninguna circunstancia pueden tenerse como válidas para declarar los derechos hoy se persiguen, por lo cual, es dable destacar que de la aprehensión literal de la cláusula 18 de la convención colectiva, de ningún apartado se puede inferir la forma de liquidación propuesta por el actor, pues no existe un puente argumentativo que exija la retroactividad en el reconocimiento de este derecho convencional, por el contrario, conforme a lo indicado en el escrito demandatorio y a lo certificado por la accionada, se avizora que aquella canceló de forma satisfactoria las obligaciones convencionales que le concernían, razón por la cual, a todas luces la pretensión incoada carece de fundamentos facticos y jurídicos que puedan conllevar a su declaración judicial, punto en el que también se **CONFIRMARÁ** la providencia de primera instancia.

En consecuencia, la decisión adoptada en primera instancia será **CONFIRMADA** por encontrarla ajustada a los antecedentes normativos y jurisprudenciales que se han expedido en torno al tema.

Sin costas en esta instancia dado que se avoco conocimiento del proceso en el grado jurisdiccional de consulta.

## 5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL


Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el día 27 de julio de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor **WALTER ANTONIO SALAZAR URIBE** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 98.485.792, contra **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.


**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.


Los Magistrados  
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- consulta.
Demandantes:	<b>WALTER ANTONIO SALAZAR URIBE.</b>
Demandado:	<b>UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.</b>
Radicado No.:	05001-31-05-001-2019-00301-01.
Tema:	indemnización por despido injusto – reajuste de prestaciones sociales.
Decisión:	<b>CONFIRMA SENTENCIA.</b>
Fecha de la sentencia:	<b>10/11/2023</b>

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/100> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 14/11/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario