ORALIDAD

Providencia:	*Sentencia de Segunda Instancia, martes 28 de julio de 2015.*
Radicación No:	*66001-31-05-001-2013-00429-01*
Proceso:	*Ordinario Laboral.*
Demandante:	*Adalberto Orrego Martínez.*
Demandado:	*Municipio de Pereira*
Juzgado de origen:	*Primero Laboral del Circuito de Pereira.*
Magistrado Ponente:	*Francisco Javier Tamayo Tabares.*
Tema a tratar:	***Acto Legislativo 01 de 2005. Vigencia de las reglas convencionales de carácter pensional.*** *Tras haberse dispuesto en el parágrafo transitorio 2 del artículo 1, que a partir de la vigencia de éste no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones, se dispuso, en su parágrafo siguiente, que las reglas de carácter pensional, contenidas en los anteriores compendios normativos, vigentes al citado Acto Legislativo mantendrían su rigor por el término inicialmente pactado, prohibiendo, entre esa calenda [29 de julio de 2005] y el 31 de julio de 2010, estipularse condiciones pensionales más favorables. Y que en todo caso perderán vigencia al arribo de la última calenda referida.* ***Efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador:*** *El empleador, también está facultado para denunciar la convención, en aras de manifestar su desacuerdo o rechazo a la continuidad de la misma, sin que ello lo habilite también, para promover el conflicto laboral y presentar pliego de peticiones.* ***Principio de la condición más beneficiosa.*** *Se impone a raíz del tránsito normativo, cuando en éste no se contemple un término de transición, generalmente de 15 o más años, cual sucede por ejemplo, para la pensión de vejez con el artículo 36 de la Ley 100 de 1993, situación que en el sub-lite, es apenas de 8 meses; y busca el establecimiento de regímenes razonables de transición que procuran mantener los aspectos favorables de la normatividad social modificada, para un grupo importante de destinatarios que se hallen relativamente próximos a obtener los respectivos derechos.*

AUDIENCIA PÚBLICA:

En Pereira, a los veintiocho (28) días del mes de julio de dos mil quince (2015), siendo las dos y treinta minutos de la tarde (2:30 p.m.), reunidos en la Sala de Audiencia la magistrada y los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 21 de julio de 2014 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **Adalberto Orrego Martínez** contra **Municipio de Pereira**.

IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:

INTRODUCCIÓN

Antes de que procedan los asistentes a descorrer el traslado para alegar en esta instancia, conforme a las voces del artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, digamos a modo de introducción que el demandante **Adalberto Orrego Martínez,** pretende que

se le reconozca y pague la pensión de jubilación establecida en el punto 7º de la Convención Colectiva suscrita entre el Municipio de Pereira y sus trabajadores en 1976, la cual debe ser liquidada con base en la Ley 33 de 1985.

Como fundamento a las preinsertas súplicas expuso que su natalicio se produjo el 27 de mayo de 1961; que ingresó a laborar al Municipio de Pereira el 31 de mayo de 1990 en calidad de trabajador oficial y se encuentra afiliado al del Sindicato de Trabajadores del ente territorial; que en la actualidad ocupa el cargo de Operador de maquinaria especial, dependiente de la Secretaría de Infraestructura; que el 31 de mayo de 2010 cumplió 20 años de servicios al municipio y que para el momento en que se vinculó laboralmente, el punto séptimo de la convención colectiva de 1976 que consagra la pensión de jubilación a trabajadores con 20 años de servicios, se encontraba vigente, pues no fue modificado por ninguna otra convención o laudo arbitral suscrito entre las partes y, que el 22 de marzo de 2013 presentó reclamación administrativa, sin que obtuviese respuesta de fondo.

El Municipio de Pereira al contestar la demanda indicó que el actor ingresó a laborar a partir del 23 de mayo de 1990 como conductor del Centro de Reeducación Marceliano Ossa, dependiente de la Secretaría de Gobierno, en calidad de empleado público, y sólo a partir del 4 de abril de 1994 firmó contrato de trabajo como trabajador oficial, razón por la cual, no le es aplicable la Convención Colectiva suscrita de 1976, más cuando existe otro acuerdo vigente para el año 1991. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones “Cobro de lo no debido”, “Inexistencia de causa legal para demandar”, “innominada o genérica” y “Prescripción”.

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira negó las pretensiones de la demanda, tras considerar varios aspectos: i) que convención colectiva fue denunciada por ambas partes, trayendo consecuencialmente la negociación del pliego de peticiones en la que se fijaron nuevas condiciones de trabajo, condensadas en 37 puntos; ii) que acorde con pronunciamientos jurisprudenciales tanto del órgano de cierre de la especialidad laboral como de la Carta Política, la continuidad una convención colectiva está supeditada a que se firma una nueva, lo cual supone un nuevo acuerdo entre las partes; iii) que sólo hasta el año 1990 se respetaron las cláusulas convencionales

anteriores, incluida la referente a la pensión de jubilación, pues el punto 8º de la convención colectiva suscrita para el periodo 1991-1992, reformó lo referente a dicha prestación, en el sentido de que sólo tendrán derecho a ella los trabajadores oficiales que hubiesen iniciado labores antes del 1º de enero de 1990; iv) que el demandante ingresó a laborar al Municipio de Pereira el 23 de mayo de 1990 en calidad de empleador público, razón por la cual, ni aún en el evento en que se diera por sentada la tesis del demandante, respecto de la vigencia de la convención colectiva de 1975, el demandante podría beneficiarse de dicho acuerdo, pues ésta resulta aplicable exclusivamente a los trabajadores oficiales.

Contra el mentado fallo, el demandante interpuso el recurso de apelación, en orden a que se revoque la decisión de primer grado, arguyendo que el proceso de negociación colectiva suscitada entre el Municipio de Pereira y su Sindicato de trabajadores, no debe surtir efecto jurídico alguno, como quiera que según se colige del documento expedido por el Ministerio de Trabajo, fue la entidad empleadora quien denunció el acuerdo convencional vigente antes de la suscripción de la convención de 1990 y no el Sindicato de Trabajadores, y si bien se presentó pliego de peticiones, en ese documento no se contempló el punto convencional que se pretende aplicar, al cual fue el único que se le dio efectos retrospectivos. En consecuencia, aduce que a su juicio, la convención colectiva suscrita para el año 91 y 92 no nació a la vida jurídica, pues no fue denunciada por la organización sindical, tornándose entonces ilegal e ineficaz. Por último, indicó que esta Corporación ha dejado sentada su posición, en el sentido de que la mutación o novación de ser empleado público a trabajador oficial no desnaturaliza el beneficio de la convención colectiva.

Del problema jurídico.

Visto el recuento anterior, la Sala formula el problema jurídico en los siguientes términos:

¿Le asiste razón al recurrente al afirmar que la convención colectiva suscrita para el periodo de 1991 – 1992 resulta ilegal e ineficaz al haber sido denunciada únicamente por el empleador?.

Como consecuencia de lo anterior, ¿tiene derecho el actor a percibir la pensión de jubilación consagrada en el punto 7º de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el Municipio de Pereira y el Sindicato de sus trabajadores el 23 de diciembre de 1975?

Alegatos en esta instancia:

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, de respuesta al problema jurídico planteado, con el propósito de desatar el recurso, se corre traslado por el término de 8 minutos para alegar, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte recurrente, con la advertencia de que sus exposiciones se contraerán a lo que fue motivo de apelación (art. 66 A CPLSS.).

Escuchadas las anteriores intervenciones que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir de fondo, previa las siguientes:

III. CONSIDERACIONES:

Desarrollo de la problemática planteada.

Como primera medida, a la luz del material recopilado, resulta inobjetable que: (i) el natalicio del demandante se produjo el 27 de mayo de 1961 (fl.11); (ii) que ingresó a laborar al Municipio de Pereira, desde el 31 de mayo de 1990 y a la fecha de presentación de la esta acción judicial se desempeñaba como operador de máquina especial (fl.12); (iii) que lleva más de 20 años continuos al servicio del ente accionado y, (iv) que el Municipio de Pereira denunció la convención colectiva vigente para el periodo 1989-1990, el 17 de octubre de 1990 (fl.13).

De igual modo, resulta de singular trascendencia los dos textos convencionales, en torno a la estipulación pensional, acordada por el Municipio de Pereira, con su sindicato de trabajadores, el primero, consagrado en la cláusula 7a de la convención colectiva de

trabajo suscrita el 23 de diciembre de 1975, con arreglo a la cual a partir del 1º de enero de 1976, el Municipio de Pereira, jubilaría a todos sus trabajadores con 20 años de servicios continuos o discontinuos, sin tener en cuenta la edad. Sin que tampoco, se ofrezca discusión, en torno a que tal estipulación se mantuvo hasta el 31 de diciembre de 1990, gracias a la cláusula de continuidad de derechos, prevista en los acuerdos subsiguientes, tal cual aparece en la cláusula 15 del acuerdo convencional suscrito para el periodo de 1989-1990, el cual reza:

"El Municipio de Pereira queda obligado a seguir dando cumplimiento a los puntos, parágrafos y artículos de las convenciones colectivas de trabajo y laudos arbitrales anteriores que no fueren materia de discusión en el presente pliego de peticiones y por lo tanto continúan vigentes y sin modificación alguna para las partes".

El segundo texto se contrae, a la cláusula 8 de la convención colectiva de trabajo vigente para los años 1991 y 1992, el cual prevé:

"*Punto 8*: *Los trabajadores oficiales que hubieren ingresado al Municipio de Pereira a partir del 1º de enero de 1990, tendrán derecho a la pensión de jubilación cuando cumplan todos los requisitos exigidos por la Ley para tal efecto. Los trabajadores que hubieren iniciado la prestación de servicios al Municipio de Pereira con anterioridad al 1º de enero de 1990, tiene derecho a su jubilación cuando cumplan veinte años de servicios continuos o discontinuos, sin tener en cuenta de edad".*

De tal suerte que, el demandante aspira a que como su ingreso al Municipio accionado se produjo, el 31 de mayo de 1990, y como quiera que la convención primigenia extendió sus efectos hasta el 31 de diciembre de 1990, era ésta la que regía su derecho a pensionarse, y no la que empezara a regir a partir de 1991.

En orden a dilucidar el asunto, es menester adelantar que la pretensión de la parte actora, no es de recibo, así triunfare sus argumentos en torno a la falta de denuncia de la convención colectiva anterior, o que en su específica situación le asistiera el derecho adquirido, o le asistiera el principio de la condición más beneficiosa.

Se sostiene, entonces, que la pretensión de Adalberto Orrego Martínez, no está llamada al éxito, en la medida en que tras haberse dispuesto en el parágrafo transitorio 2 del artículo 1 del Acto Legislativo 01 de 2005, que a partir de la vigencia de éste no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones, se dispuso, en su parágrafo siguiente, que las reglas de carácter pensional, contenidas en los anteriores compendios normativos, vigentes al citado Acto Legislativo mantendrían su rigor por el término inicialmente pactado, prohibiendo, entre esa calenda [29 de julio de 2005] y el 31 de julio de 2010, estipularse condiciones pensionales más favorables. Y que en todo caso perderán vigencia al arribo de la última calenda referida.

En tales circunstancias, si se entendiera que las clausulas convencionales expiraron al vencerse el bienio [duración inicial de la convención] siguiente al 29 de julio de 2005, calenda en que entró a regir el Acto Legislativo, habrá que convenir que para el mismo día y mes de 2007, el postulante de la gracia extralegal, ha debido reunir los requisitos consagrados en la misma, esto es, colmar 20 años de servicios, sin requerir una cierta edad [acorde con la convención de 1975 y última parte del punto 8 de la convención de 1991], situación que no se ofrece en el sub-lite, habida consideración que a esa calenda apenas había reunido 17 años y 2 meses.

Ahora bien, si se interpretara laxamente la norma Constitucional, en vista de su falta de claridad cuando al final disciplina que "en todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010", tampoco se abriría paso la pretensión con fundamento en lo pactado en la convención de 1975 y en el apartado final del citado punto 8 de la convención colectiva de 1991, por cuanto lo cierto es que Adalberto Orrego, no ingresó con antelación al 1 de enero de 1990, y al haberlo hecho con anterioridad al 31 de diciembre de la comentada anualidad, resulta menester abordar los puntos del recurso, a saber la denuncia de la convención colectiva anterior, el derecho adquirido y la condición más beneficiosa.

Con arreglo a los argumentos esbozados en la impugnación, a juicio del apelante, la cláusula 7o convencional del 23 de diciembre de 1975, depositada ante el Ministerio del Ramo, el 15 de enero del año siguiente (ver fl.23), no fue modificada por ninguna otra

convención o laudo arbitral suscrito entre las partes, en razón a que lo pactado en la convención colectiva de 1991-1992, fue producto de un proceso de negociación ilegal y sin legitimidad, dado que la organización sindical, legitimada para promover el conflicto colectivo, nunca denunció el acuerdo convencional anterior.

Así las cosas, cumple a la Sala determinar lo concerniente a la denuncia de la convención vigente hasta 1990.

Reza el artículo 479 del C.S.T. modificado por el artículo 14 del Decreto Ley 616 de 1954: "*Denuncia: 1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. (…) 2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.*

Tal disposición fue declara exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-1050 del 4 de octubre de 2001, en la medida que es válido que cualquiera de las partes firmantes de las convención colectiva de trabajo, puedan denunciar la convención, como paso previo a la negociación colectiva, que se abre con la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores sindicalizados, así se desprende no sólo del artículo 432 del C.S.T., sino también de los múltiples pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, sentencia del 10 de diciembre de 2008 radicación Nº 33.750 de la Sala de Casación Laboral.

Situación diferente, es que tal negociación colectiva y por ende, la presentación del pliego, no puede hacerse a instancias de la empresa. Respecto del alcance de la denuncia formulada exclusivamente por el empleador señaló esa alta Corporación lo siguiente:

> *"Ahora bien, referido al tema de los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador, se tiene que la armonización concreta de los derechos e intereses de las partes lleva a reconocer que el empleador tiene la facultad de manifestar su rechazo a la continuidad de la convención colectiva mediante su*

denuncia, pero sin que ello pueda ser entendido como rompimiento de la paz laboral, como iniciación del conflicto colectivo o como la presentación de un pliego de peticiones, potestad reservada por legislación vigente a los trabajadores. El ejercicio de la facultad de denuncia por el empleador no puede llegar al extremo de negar el carácter protector de los derechos de los trabajadores que sin ser el único, como se verá posteriormente, sí es propio de la convención colectiva de trabajo. La denuncia de la convención colectiva tiene el efecto de manifestar la intención de renegociar la convención colectiva, porque se está inconforme con la vigente.

En consecuencia, los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador se entienden, en relación con los cargos de la demanda y la norma demandada, limitados a la manifestación unilateral de desacuerdo sobre su continuidad, siendo los trabajadores quienes determinan si dan inicio al conflicto colectivo mediante la presentación del respectivo pliego de peticiones."

En ese marco de ideas, desacertada resulta la apreciación del recurrente al señalar que el Municipio de Pereira no estaba legitimado para denunciar la convención colectiva vigente hasta el 31 de diciembre de 1990, dado que confunde el acto de la denuncia, con la de la presentación del pliego de peticiones, o apertura de la negociación colectiva, facultad exclusivamente concedida al sindicato y no a la empresa, conforme lo reseña la jurisprudencia atrás glosada, y lo recaba el órgano de cierre de la especialidad laboral entre otras, en sentencias del 24 de octubre de 1994, 30 de julio de 2007 radicaciones 6976 y 32094 respectivamente, pues en los trabajadores recae el interés de mejorar las condiciones de trabajo y superar los beneficios mínimos que la ley les confiere.

En suma, el ente territorial, en calidad de empleador, también está facultado para denunciar la convención, en aras de manifestar su desacuerdo o rechazo a la continuidad de la misma, sin que ello lo habilite también, para promover el conflicto laboral, más cuando fue la propia organización sindical, la que promovió éste, el 21 de septiembre de 2011, mediante pliego de peticiones presentado al municipio empleador.

En el sub-lite, la agremiación sindical no denunció, previamente, dicho acuerdo colectivo, empero, lo hizo ulteriormente, el Municipio de Pereira, lo que permitió que se celebrara válidamente el proceso de negociación en el que las partes discutieron los puntos contenidos tanto en el pliego de peticiones, dentro de los cuales se encontraba el punto 7º de la convención colectiva de 1975; y producto de la discusión, las partes

acordaron suscribir la convención colectiva vigente para los años 1991-1992, modificando entre otros aspectos, las condiciones para el otorgamiento de la jubilación de la que se viene haciendo referencia, la cual quedó negociada en los términos a que se hizo alusión en parte supra, sin que hubiera operado el retiro posterior del pliego de peticiones para dar por terminado, anormalmente, el conflicto colectivo, lo que de contera habría dejado sin efectos jurídicos la denuncia del empleador, continuando entonces vigente el acuerdo convencional anterior.

Por consiguiente, la convención colectiva de 1975, estuvo vigente únicamente hasta el 31 de diciembre de 1990, fecha a partir de la cual entró a regir la convención de 1991-1992.

En cuanto al derecho adquirido, ello no cabe pregonar en esta ocasión, por cuanto con antelación a la iniciación de los efectos de esa última convención colectiva, el trabajador aún no había adquirido el estatus pensional, en orden a que le fuera intocable los nuevos términos del acuerdo colectivo.

En lo que tiene que ver con el principio de la condición más beneficiosa, con base en que al amparo del primer convenio, el actor, se había vinculado al servicio del Municipio, cubriéndole unos 8 meses, y el resto del tiempo al amparo del nuevo convenio. Alega, entonces, la expectativa de que se le pudiera abrigar su derecho con arreglo a la norma convencional vieja, interés que en principio pudiera estar respaldado en los principios de condición más beneficiosa y progresividad, "mediante el establecimiento de regímenes razonables de transición que procuran mantener los aspectos favorables de la normatividad social modificada, para un grupo importante de destinatarios que se hallen relativamente próximos a obtener los respectivos derechos".

Como se sabe, el principio de la condición más beneficiosa, se impone a raíz del tránsito normativo, cuando en éste no se contemple un término de transición, generalmente de 15 o más años, cual sucede por ejemplo, para la pensión de vejez con el artículo 36 de la Ley 100 de 1993, situación que en el sub-lite, sería de apenas 8 meses, no comparable tal expectativa con la de 15 o más años de que se ha dado

cuenta. Sobre el particular, es oportuno el siguiente pasaje, vertido por el órgano de cierre de la especialidad laboral, en sentencia de homologación del 17 de marzo de 2000, radicación 14010:

> *"en lo que hace al respeto de la condición más beneficiosa debe recordarse que este principio no es absoluto y en manera alguna conduce al anquilosamiento de la normatividad laboral, pues de lo que se trata es de proteger al trabajador que construye su vida y la de su familia alrededor de unas expectativas económicas y jurídicas generadas en su propia labor, de manera que una modificación desfavorable de esas expectativas si bien no se descarta en forma radical, sólo es humana y jurídicamente admisible cuando en el caso concreto no resulte inequitativa y adicionalmente medien serias circunstancias justificantes, verbigracia el interés general reconocido, el cual debe entenderse implícito a propósito del respeto a las normas de la Seguridad Social, la supervivencia de la empresa o de los empleos que ella ofrece, lo inequitativas y exorbitantes de las prestaciones en juego, la imprevisión y el ostensible cambio de las circunstancias en las cuales han de cumplirse las obligaciones laborales.*
>
> *De otra parte el legislador tradicionalmente ha protegido la condición más beneficiosa y la idea de progresividad de los preceptos sobre trabajo, mediante el establecimiento de regímenes razonables de transición que procuran mantener los aspectos favorables de la normatividad social modificada, para un grupo importante de destinatarios que se hallen relativamente próximos a obtener los respectivos derechos. Por ejemplo en lo que hace a la ley 100 de 1993, la transición dentro del régimen pensional la prevé el artículo 36 y sus desarrollos reglamentarios el cual impidió un cambio abrupto que implicara el aplazamiento de expectativas legítimas cercanas de los trabajadores o afiliados".*

Con todo, tal y como lo concluyera la a-quo, no le asiste razón al recurrente al derecho invocada en la demanda, motivo por el cual se confirmará la decisión.

Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la demandada. Se fijan como agencias en derecho, en este grado, la suma de $644.350. Liquídense por secretaria.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA:

1. Confirma la sentencia proferida el 21 de julio de 2014 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por **Adalberto Orrego Martínez** contra el **Municipio de Pereira.**

2. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho, en este grado, la suma de $644.350.

NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.

La anterior decisión queda notificada en estrados.

FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

EDNA PATRICIA DUQUE ISAZA
Secretaria