

Doctor

CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA

Honorable Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL

E. S. D.

REF: DEMANDA ORDINARIA LABORAL INICIADA POR JESUS GUTIERREZ BARON CONTRA COOPERATIVA MULTIACTIVA DE HILADOS DEL FONCE LIMITADA "COOHILADOS DEL FONCE"

RAD: 68679-3105-001-2018-00076-00.

YAZMIN ANGARITA BUILES, persona mayor de edad, vecina y residente en San Gil, identificada con la cédula de ciudadanía número 37.894.634 de San Gil y portadora de la Tarjeta profesional No. 95.813 del C.S. de la J., actuando en representación de empresa COOPERATIVA MULTIACTIVA DE HILADOS DEL FONCE LIMITADA "COOHILADOS DEL FONCE", me permito presentar sustentación al recurso de apelación instaurado dentro de la audiencia de fallo llevada a cabo el pasado dos de abril de 2019, los fundamentos corresponden:

FUNDAMENTOS FACTICOS Y JURIDICOS DEL RECURSO:

El señor JESUS GUTIERREZ BARON, acude a la jurisdicción ordinaria, en aras de reclamar como pretensión principal se condene a la empresa COOHILADOS DEL FONCE, al pago de la indemnización por despido injustificado, situación, que refiere se suscita luego de que la empresa una vez que el mencionado demandante adquiere su mesada pensional se le comunicó al trabajador que su vinculación se mantendría hasta el 15 de agosto de 2018, luego de que a COOHILADOS le fue comunicado por COLPENSIONES, el estatus de pensionado del señor JESUS GUTIERREZ BARON, téngase en cuenta que ya habían transcurrido más de tres meses del reconocimiento pensional que se realizara por COLPENSIONES, el 25 de abril de 2017, y de su inclusión en nómina de pensionados pues la misma se realizó desde el mes de mayo de 2018. Por ende esta comunicación cumplió con los requisitos para la terminación del contrato.

COOHILADOS DEL FONCE, llevó a cabo la terminación del contrato de trabajo y tenía como motivación la aplicación del artículo 9 parágrafo 3 de la ley 797 de 2003. Luego de que COLPENSIONES le comunicará a la empresa con fecha cinco (5) de julio de 2017 la inclusión en la nómina de pensionados. Ello quiere decir que la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo lo podía realizar la empresa demandada, pues no vulneraba derechos y no fue mero capricho.

Sin embargo la juzgadora de primera instancia menciona los artículos 1 y el artículo 6 de los estatutos de la Cooperativa de COOHILADOS, donde se

estipula en el primero “un acuerdo cooperativo....” y en el sexto: “El objeto del acuerdo cooperativo es contribuir al mejoramiento de los asociados..” dentro del análisis cita el artículo 1602 C.C. el cual precisa que: “ el contrato es ley para las partes..”, concluyendo que los estatutos no pueden ser invalidados sino por causas legales sin contrariar los principios que establezcan condiciones mas beneficiosas, precisa sentencia de la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral en la que se menciona los estatutos de una cooperativa constituyen un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento. Concluyendo que la aplicación del artículo 1602 del C.C., puede dar lugar a hacer un análisis que los estatutos pueden ser aplicados en esta materia y determinar que el despido fue injusto por lo que debe prosperar la indemnización.

El juzgado dejo de lado que las causales para la terminación del contrato están taxativamente estipuladas en el Código sustantivo del trabajo y en las normas que son concordantes como lo es el caso del artículo 9 parágrafo 3 de la ley 797 de 2003, que fue la causal que motivó la terminación del contrato, causal que podía ser aplicada toda vez que es un acuerdo de tipo asociativo, erigido en la ley de cooperativismo, muy lejano del derecho laboral.

Es importante tener en cuenta que los estatutos son legislaciones internas que rigen de manera general el funcionamiento de las organizaciones o sociedades. Elaborados por todos los socios. En estas reglas internas queda constituida la naturaleza y finalidades principales de la cooperativa, su forma de gobierno, estructura interna, derechos y obligaciones de los miembros, modo y manera de obtener servicios primarios, además de los pasos para ingreso y retiro de los socios, entre otras cosas, como asociados, sin embargo la condición de trabajadores esta regida por el C.S. del T., por ende al darle una connotación superior a la ley laboral el despacho generó un análisis que no es el correcto para emitir el fallo, pues dentro del proceso se pudo constatar que la causal en cita se encuentra erigida el código sustantivo del trabajo Artículo 62 numeral 14. “El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”, en concordancia con lo previsto en el artículo 9 de la ley 797 de 2003, parágrafo tercero, el cual expresamente señala: “**PARÁGRAFO 3o.** Parágrafo **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones. Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener

derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones", situación que es evidente, ocurrió cuando la empresa tomó la decisión de dar por terminado el contrato, cuando ya el mencionado JESUS GUTIERREZ BARON, había sido inscrito en la nómina de pensionados y en esa fecha recibía aproximadamente 4 mesadas pensionales. Por ende hablar de despido injusto y con ello de la indemnización que pretende adquirir el demandante y de la sentencia de primera instancia terminaría desconociendo la existencia de la norma y que para que haya lugar a la indemnización debe existir un despido injustificado que para el caso no existió.

A lo anterior se aúna que el mencionado señor JESUS GUTIERREZ BARON, en el momento de ser terminado el contrato ya se encontraba pensionado y estaba incluido en la nómina de pensionados, por ende el despido era justificado respecto a este tema la sentencia C-1037 de 2003 de la Corte Constitucional, precisa: "Esta circunstancia permite a la Corte concluir que no puede existir solución de continuidad entre la terminación de la relación laboral y la iniciación del pago efectivo de la mesada pensional, precisamente para asegurar al trabajador y a su familia los ingresos mínimos vitales, así como la efectividad y primacía de sus derechos (C.P., arts. 2º y 5º). Por tanto, la única posibilidad de que el precepto acusado devenga constitucional es mediante una sentencia aditiva para que el trabajador particular o servidor público sea retirado sólo cuando se le garantice el pago de su mesada pensional, con la inclusión en la correspondiente nómina, una vez se haya reconocido su pensión". Es claro que el Juzgado de primera instancia pese a dar trascendental aplicación a los estatutos de la Coohilados del Fonce en este tema, dejó de lado la excepción propuesta por la pasiva la que devenía del mismo estatuto y que se estipuló como: "**FALTA DE AGOTAMIENTO DEL ARBITRAMIENTO PARA DAR LUGAR A LA RECLAMACIÓN**".

El señor JESUS GUTIERREZ BARON, tal como reza en la certificación de COOHILADOS DE FONCE LTDA, adquirió la condición de asociado de la empresa desde el 13 de febrero de 1998, es claro que la reclamación que pretende realizar el demandante se erige en la interpretación de lo que reza el artículo 18 parágrafo 3 del régimen estatutario, no de lo previsto en el parágrafo 3º del artículo 9º, de la Ley 797 de 2003, que sería la causa que lo podría llevar a que existiera un pronunciamiento del Juzgado Laboral del Circuito en torno a si el despido es justo o no, luego de que la situación planteada no hace parte de las contenidas en el código de Procedimiento laboral en su artículo 2, pues la causa de la solicitud emerge del régimen estatutario en cuyo caso, se vería abocado el peticionario a

dirimir su conflicto con fundamento en lo reglado en el capítulo V del estatuto artículo 38 que expresamente señala: ““ Las diferencias o conflictos que surjan entre estos o entre la Cooperativa y sus asociados, entre estos o entre cooperativa y terceros por causa o con ocasión de las actividades propias de la Cooperativa y que deban fallar en derecho en conciencia o fundamentados en principios técnicos podrán someterse al proceso de arbitramento de conformidad con la ley”.

Es importante no dejar de lado, que a la luz de la normatividad vigente es claro que la Jurisprudencia precisa, que el objetivo de la protección al despido corresponde exclusivamente en lo que no afecte el mínimo vital del trabajador, por ende despedirlo sin que reciba su mesada pensional lo afectaría, contrario sensu a lo que sucede en el caso de autos, cuando la empresa dejó transcurrir más de tres meses para proceder a dar por terminado el contrato de trabajo. La Corte expresa en cuanto al tema: ““La Corte considera que el mandato constitucional previsto en el artículo 2º de la Constitución, según el cual el Estado debe garantizar la “efectividad de los derechos”, en este caso del empleado, público o privado, retirado del servicio asegurándole la “remuneración vital” que garantice su subsistencia, su dignidad humana y los derechos de los trabajadores impone el deber de dictar una sentencia aditiva, esto es que agregue un supuesto de hecho o requisito a los señalados por el legislador con el fin de hacer compatible la norma con la Constitución Política. En este caso es necesario adicionar a la notificación de la pensión la notificación de su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

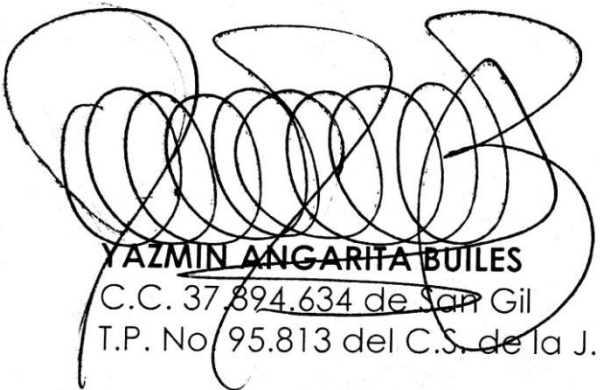
“La desmejora en los ingresos del trabajador al cambiar su estatus de trabajador activo al de pensionado, dado que en el mejor de los casos recibirá lo equivalente al 75% de su salario, no puede traducirse tampoco en que no reciba la mesada pensional durante ese intervalo de tiempo, puesto que dicha situación cercenaría, también, la primacía que la Carta reconoce a los derechos inalienables de la persona, en este evento del trabajador.

Por ende al haber cumplido la empresa con el procedimiento para el despido, el pleito se cimenta a determinar si debe aplicarse a este asociado la regulación prevista en los estatutos y por ende que se mantenga por el lapso de 4 años o en su defecto se considere que al no haber permitido la continuidad del contrato de trabajo debe proceder a la indemnización, sin embargo este asunto solo compete al régimen interno de la COOPERATIVA, no tiene asidero legal, así las cosas considero su señoría que debe el señor JESUS GUTIERREZ BARON, acudir al procedimiento para dirimir las diferencias o conflictos previsto en el estatuto de la empresa en el capítulo V.

Es claro que COOHILADOS no incurrió en ningún despido injustificado, por el contrario, constató que el trabajador que en ese momento jugaba ese rol y no el de asociado, recibía su mesada pensional, que desde el mes de abril de 2018 le había sido reconocido su pensión y que por mas de tres meses recibió salario y pensión por ende no quedó desprotegido, se mantuvo el mínimo vital satisfizo las necesidades vitales propias y de su familia.

Considero que su señoría tome en cuenta la aplicación de la pirámide de Kelsen, donde la ley prima por encima de los estatutos, así mismo que bajo los parámetros de la sana critica se precise que las condiciones de la terminación del contrato se hizo en forma justificada, aplicando la ley vigente, que en ningún momento se perjudicó al trabajador y por el contrario el juzgado de primera instancia incurrió en un yerro jurídico cuando le dio prevalencia a un articulo como el 1602 del C.C. que no puede tener cabida en el ámbito laboral, por cuanto esta norma no rige en las relaciones laborales, por ende el juzgado de primera instancia debió haberse limitado a hacer un análisis respecto de la causa que motivó la terminación del contrato de trabajo. En estos términos y con fundamento en lo esbozado, me permito reiterar se sirva declarar prosperas las excepciones propuesta con el libelo contestatorio.

De Usted, Honorable Magistrado,



YAZMIN ANGARITA BUILES
C.C. 37.894.634 de San Gil
T.P. No 95.813 del C.S. de la J.