Rosa Nelly Beltran Villamizar

De: Secretaria Tribunal Superior - Pamplona - Seccional Cucuta
Enviado el: lunes, 23 de enero de 2023 9:00 a. m.
Para: Rosa Nelly Beltran Villamizar
CC: Alix Elena Contreras Valencia
Asunto: RV: Proceso Ordinario Laboral Radicado Nº 0021 de 2022. Alegatos de Conclusión – Apelación de sentencia
Datos adjuntos: Alegatos de Conclusión - Proceso Laboral Pamplona - Radicado N° 021.pdf

Remito para su conocimiento.

FAVOR ACUSAR RECIBIDO A LA PRESENTE COMUNICACION

Cordial saludo

Adjuntamos los siguientes archivos pdf:

Archivo cantidad de folios

Total:

Atentamente,

Engelberth Rolando Flechas
SECRETARÍA GENERAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE PAMPLONA
Tel 5680530 – Fax 5683199 - cel 3213732744
Calle 4 6-76 Palacio de Justicia "ALVARO LUNA GOMEZ" Of. A-402

"Al recibir el contenido de este mensaje por parte de esta dependencia se entenderá como aceptado y se recepcionará como documento prueba de la entrega del usuario. (Ley 527 del 18 Agosto de 1999) Reconocimiento Jurídicos de los Mensajes de Datos en Forma Electrónica a Través de las Redes Telemáticas"

De: Martin Santos <martinsantos1964@hotmail.com>
Enviado el: domingo, 22 de enero de 2023 16:30
Para: Secretaria Tribunal Superior - Pamplona - Seccional Cucuta <stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Asunto: Proceso Ordinario Laboral Radicado Nº 0021 de 2022. Alegatos de Conclusión – Apelación de sentencia

Cúcuta, 23 de enero de 2023

Doctor:

NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS
Magistrado Substanciador

Sala Única de Decisión

Tribunal Superior de Pamplona

stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. D.

Ref.: Proceso Ordinario Laboral Radicado Nº 0021 de 2022
Demandante: Karin Johanna Fajardo Martínez
Demandada: EMPOPAMPLONA S.A E.S.P
Asunto: Alegatos de Conclusión – Apelación de sentencia

Cordial saludo.

En mi condición de apoderado de la señora KARIN JOHANA FAJARDO MARTÍNEZ, en cumplimiento a lo dispuesto en auto del 17 de enero de 2023, respetuosamente me dirijo a su Despacho con el fin de presentar dentro del término de traslado, mis alegatos de conclusión a fin de que sean tenidos en cuenta al momento de definir el mérito de la Apelación interpuesta en contra de la sentencia de primera instancia dictada al interior del proceso de la referencia por parte del Juzgado Primero Civil del Circuito con conocimiento en asuntos Laborales del municipio de Pamplona.

Atentamente,

MARTÍN ALBERTO SANTOS DÍAZ
C. C. No. 13.471.651 de Cúcuta
T. P. No. 72.681 del C. S. de la J.

Martín Alberto Santos Díaz
Abogado de la Universidad Libre
Derecho Penal – Administrativo

Avenida 1ª Nº 10 -11 Of. 304 Edif. Carime
Teléfono (607)5492507 - Celular 3153834178
e-mail: martinsantos1964@hotmail.com

Cúcuta, 23 de enero de 2023

Doctor:
NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS
Magistrado Substanciador
Sala Única de Decisión
Tribunal Superior de Pamplona
stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. D.

Ref.: Proceso Ordinario Laboral Radicado Nº 0021 de 2022
Demandante: Karin Johanna Fajardo Martínez
Demandada: EMPOPAMPLONA S.A E.S.P
Asunto: Alegatos de Conclusión – Apelación de sentencia

Cordial saludo.

En cumplimiento a lo dispuesto mediante auto del 17 de enero de 2023, respetuosamente me dirijo a su Despacho con el fin de presentar dentro del término de traslado, mis alegatos de conclusión a fin de que sean tenidos en cuenta al momento de definir el mérito de la Apelación interpuesta en contra de la sentencia de primera instancia dictada al interior del proceso de la referencia por parte del Juzgado Primero Civil del Circuito con conocimiento en asuntos Laborales del municipio de Pamplona.

I.- ARGUMENTOS ESGRIMIDOS POR LA JUEZ A QUO PARA DICTAR SENTENCIA.

Sobre el particular, se tiene que conforme obra en autos, la señora juez de conocimiento, dictó sentencia negando las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante. En sustento de su decisión el a quo argumentó, lo siguiente[1]:

> "Ahora bien, en lo relacionado con la convención colectiva, establece, tenemos que establece en lo pertinente al tema de debate, lo siguiente: en el capítulo primero regula generalidades, dentro de este capítulo está el artículo séptimo que regula la estabilidad y la norma reza, lo siguiente:
>
> *"La empresa garantiza la estabilidad de todos sus trabajadores en el sentido de mantener a quienes cumplen con sus obligaciones contractuales y legales. Podrá hacer despidos por las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9.º"*
>
> En el parágrafo segundo de este artículo, eh, establece, lo siguiente:
>
> *"Las causales de despido con justa causa, deben ser plenamente comprobadas por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos Obrero – Patronal de la Empresa."*
>
> Parágrafo tercero de este artículo, establece:
>
> *"Las causales de despido con justa causa, deben ser plenamente comprobadas por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos Obrero – Patronal de la Empresa.*

[1] Minuto 18:21 y siguientes de la audiencia de juzgamiento celebrada el 22 de noviembre de 2022 al interior del presente proceso.

Avenida 1ª Nº 10 -11 Of. 304 Edif. Carime
Teléfono (607)5492507 - Celular 3153834178
e-mail: martinsantos1964@hotmail.com

En el capítulo tercero, se regula el Comité de Coordinación, Reclamos, Ascensos y Procedimientos; y en el artículo dieciocho que pertenece a este capítulo se regula el procedimiento para sanciones y despidos por justa causa. En el literal a) se establece, lo siguiente, literal a) de este artículo dieciocho:

"Conocida la falta se citará al trabajador a descargos mediante comunicación escrita en la cual se señalan fecha y hora para rendirlos, se indicará la causa y motivo que los origina. Copia de esta comunicación será enviada al Sindicato a efecto de que se designe a dos (2) representantes suyos para que asistan al Inculpado.

Literal b):

"Al Inculpado y al Sindicato le serán entregadas copias del Informe y las pruebas que originaron el llamarle a rendir descargos y podrán solicitar la práctica de las que consideren pertinentes para la defensa del trabajador y el esclarecimiento de los hechos."

Literal c):

"Concluida la investigación, el secretario del Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos entregará un informe acompañado de los descargos y pruebas practicadas a efecto de que el Comité tome la determinación respectiva.

Literal d):

"La decisión o acuerdo a que llegue el Comité tendrá carácter definitivo. En los casos de que no fuere posible llegar a un acuerdo dentro de los diez (10) días siguientes al recibo del expediente, la decisión la tomará el gerente y un (1) directivo de la organización sindical que labore en la Empresa."

Literal e):

"Será nulo y no tendrá eficacia jurídica el despido o sanción que se haga pretermitiendo en todo o en parte el procedimiento aquí señalado."

Literal f):

"No se considerará como reincidencia la falta cometida por el trabajador con una antelación superior a veinticuatro (24) meses de la que se investiga."

Hasta aquí el marco normativo pertinente de la convención.

Entonces del estudio de estas normas a la luz de una interpretación integral, objetiva, sistemática y finalista, se concluye que el único entendimiento lógico posible de estas normas, especialmente de las que se debate como sustento de la petición de reintegro es el siguiente: El artículo séptimo, que está en el capítulo primero de generalidades, si bien regula la estabilidad en el empleo, hace una clara distinción entre el despido con justa causa y sin justa causa, puesto que el primero se condiciona a que ocurra alguna de las condiciones contempladas en el artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral noveno y que se aplique el debido proceso; mientras que respecto del segundo, es decir del despido sin justa causa, solamente se exige para su operancia el pago de la indemnización de quince salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada año y proporcional por fracción. Para dar mayor claridad a este artículo séptimo, encontramos que el artículo dieciocho, que está en el capítulo *"Comité Coordinación, Reclamos, Ascensos y Procedimientos"*, precisamente regula el trámite para aplicar la sanciones y despido por justa causa, donde se hace un desarrollo del trámite que se le debe dar a las faltas cometidas por el trabajador hasta llegar a la decisión de sancionarlo o no y se define lo que es la reincidencia, se destaca que el literal e) del artículo dieciocho, no se puede interpretar o aplicar de manera aislada puesto que claramente regula la ineficacia del despido o de la sanción cuando se afecte el debido proceso en los literales anteriores, es ilógico, irracional y desproporcionado pretender hacer valer esta norma cuando el despido es injustificado porque si el despido no se basa en una falta como es que se van a exigir descargos o las demás etapas del proceso disciplinario o sancionatorio. De igual manera no se puede perder de vista que en el parágrafo tercero del artículo séptimo de la convención, se fijó una indemnización especial por la terminación del contrato sin justa causa, situación que permite concluir con toda claridad que la empresa se reservó la facultad de dar por terminados los

contratos sin justa causa, sin necesidad de agotar ningún procedimiento. En cuanto a los precedentes que ha argumentado en los alegatos el apoderado de la parte demandante, si bien es cierto, eh, si ha habido líneas diferentes en varios casos similares a este, lo cierto es que como ya lo refería anteriormente, eh, en el 2016, se reguló un caso similar donde, eh, la decisión fue en síntesis que, eh, no debía agotarse el trámite disciplinario para los despidos sin justa causa y por si quedara alguna duda, eh, de todas maneras, pues, el apoderado de la parte demandante, está argumentando en favor de su tesis unos precedentes de los años 2017 y 2015, fundamentalmente, y encontramos que, eh, el, la SL 44485 de 2018 (sic), básicamente la interpretación que da ahí la Corte, recoge, eh, estos criterios anteriores porque dice que en casos como este, eh, realmente, la única interpretación lógica que podría darse es esta, que es imposible que ante un despido sin justa causa se vayan a exigir trámites disciplinarios, porque es realmente qué es lo que se va a investigar, qué descargos se pueden dar, qué pruebas se pueden practicar si no, si el sustento del despido no es una falta sino la potestad del empleador de terminar el contrato, precisamente sin justa causa. Entonces, básicamente este último precedente recoge todas estas, eh, divergencias que pudieran haber en materia jurisprudencial sobre este tema, reitero, diciendo que la única interpretación lógica, eh, de las convenciones colectivas en casos similares sería esta, de que el despido sin justa causa no requiere agotar ningún trámite disciplinario. Así las cosas, es evidente que la ineficacia del despido y el reintegro sólo se hacen viables cuando se quebranta el procedimiento previsto para el despido con justa causa, por ello prospera la excepción de Inexistencia de la Obligación y como esto conduce al rechazo de todas las pretensiones de la demanda, no se examinaran las restantes excepciones planteadas por la parte demandada…"

II.- LA SEÑORA JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA, ERRÓ AL ASEVERAR QUE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, EN CASOS SIMILARES AL PRESENTE, VARIÓ SU CRITERIO JURISPRUDENCIAL DESDE EL 5 DE SEPTIEMBRE DE 2018.

Conocida la posición de la señora juez de instancia, es relevante para el caso que concita nuestra atención, precisar, que ésta considera que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en casos similares al que es objeto del presente debate jurídico, **declaró la nulidad del despido**, y ordenó en consecuencia el correspondiente, **reintegro**. Asimismo, es relevante poner de presente que la señora juez a quo, en la sentencia confutada, asevera que el criterio jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en relación a casos similares al presente, varió desde el 5 de septiembre de 2018, al dictarse sentencia de casación dentro del proceso SL 4485. Al respecto, dijo la señora juez:

"…**En cuanto a los precedentes que ha argumentado en los alegatos el apoderado de la parte demandante, si bien es cierto, eh, si ha habido líneas diferentes en varios casos similares a este**, lo cierto es que como ya lo refería anteriormente, eh, en el 2016, se reguló un caso similar donde, eh, la decisión fue en síntesis que, eh, no debía agotarse el trámite disciplinario para los despidos sin justa causa y por si quedara alguna duda, eh, de todas maneras, pues, **el apoderado de la parte demandante, está argumentando en favor de su tesis unos precedentes de los años 2017 y 2015, fundamentalmente, y encontramos que, eh, el, la SL 44485 de 2018 (sic), básicamente la interpretación que da ahí la Corte, recoge, eh, estos criterios anteriores porque dice que en casos como este**… Entonces, **básicamente este último precedente recoge todas estas, eh, divergencias que pudieran haber en materia jurisprudencial sobre este tema**…" (Se resalta por parte del suscrito)

Señores magistrados, conforme veremos a continuación, la señora juez, no sólo yerra al aseverar que el criterio expuesto por la Sala de Casación Laboral en torno a temas similares como el que hoy concita nuestra atención fue recogido mediante sentencia del **5 de septiembre de 2018**, sino que también lo hace, al traer como sustento de su decisión, las sentencias SL 17030 de 2016 y SL 4485 de 2018, pues conforme será tratado más adelante, el tema que allí se trata, no tiene similitud con el tema debatido en el presente proceso.

Expuesto lo anterior y ya entrando en materia, tenemos que es un hecho incontrovertible que la señora Juez Primero Civil del Circuito con conocimiento en asuntos Laborales de Pamplona, desconoció los

Avenida 1ª Nº 10 -11 Of. 304 Edif. Carime
Teléfono (607)5492507 - Celular 3153834178
e-mail: martinsantos1964@hotmail.com

claros postulados jurisprudenciales que sobre temas similares –por no decir que idénticos- ha mantenido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en casos como el que hoy es objeto de litigio, pues es ajeno a la verdad, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, haya modificado la postura jurisprudencial expuesta, -entre muchas otras-, en sentencias emitidas dentro de los procesos que se adelantaron bajo los radicados N° 55128 (SL17726-2017), 39744 (SL2729-2015), 46636 (SL8155-2016), 43824 de 2012, 42539 (SL14443-2014) y 46636 (SL8155-2016), pues la verdad es que dicho criterio jurisprudencial, se mantiene hasta la fecha. En sustento de lo expuesto, valga citar a la Sala de Descongestión N° 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro del proceso adelantado bajo el radicado N° **55378 (SL5077-2018) del 21 de noviembre de 2018**, donde anotó:

> "La validez del acta de preacuerdo extraconvencional de fecha 28 de octubre de 2003, tópico cuestionado por la demandada al contestar el escrito inaugural, ha sido abordado por la jurisprudencia en múltiples oportunidades, en el sentido que este pacto, a pesar de la entrada en vigor de la convención colectiva de trabajo 2004-2007, conservó su fuerza normativa y obligacional, puesto que la vigencia y temporalidad de la prerrogativa del reintegro allí consagrada no se condicionó a la firma de aquella.
>
> Adicionalmente, en tal acuerdo colectivo no se eliminó o dejó sin efectos este derecho, sino que, por el contrario, se mantuvo lo pactado legal y convencionalmente. De ahí que el reintegro es un beneficio plasmado extralegalmente a favor de los trabajadores. Así lo señaló esta Sala en sentencia CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 39744, reiterada en la CSJ SL2729-2015, CSJ SL13243-2015, CSJ SL8155-2016 y CSJ SL21161-2017. En la primera de esas providencias se dijo:
>
> *El asunto objeto de la litis lo tiene definido la jurisprudencia de esta Sala en los siguientes términos:*
>
> *Según puede observarse, el censor centró la discusión en la "**vigencia"** del acta de preacuerdo extraconvencional, que en el punto de la "ESTABILIDAD LABORAL" **consagró el reintegro extralegal**, puesto que en su sentir es cobijado por tal beneficio.*
>
> *Vista la motivación de la sentencia recurrida, el Tribunal coligió de las pruebas reseñadas, que para el momento de la ruptura del contrato de trabajo del actor, que se produjo el 29 de abril de 2005, había perdido vigor lo señalado en el acta extraconvencional, suscrita el **28 de octubre de 2003**, dada la entrada en vigencia de la nueva convención colectiva de trabajo que se suscribió el **28 de julio de 2004,** y que comenzó a regir el **1° de agosto de la misma anualidad**, en cuyo artículo 17 reguló expresamente la "ESTABILIDAD LABORAL", estipulando que sólo era dable despedir a los trabajadores con sustento en las justas causas contempladas en el Decreto 2351 de 1965, y en caso de que así no se hiciera, debería la empleadora cancelar las "indemnizaciones" que para tal efecto allí se fijaron, conforme a la tabla que se diseñó según los años de servicio, y en donde además se especificó que las partes se sometían en materia de estabilidad laboral a "lo legal y convencionalmente establecido a la fecha", y que se "velará por el respeto de lo convencional y legalmente establecido respetando los derechos de los trabajadores", quedando en sentir de dicho Juzgador sin sustento el reintegro demandado, que conlleva a su denegación.*
>
> *Planteadas así las cosas, es de anotar, que el Juez Colegiado se equivocó al concluir la pérdida de vigor del mencionado "preacuerdo extraconvencional", en lo que atañe a la "ESTABILIDAD LABORAL" y sus consecuencias derivadas del incumplimiento o inobservancia por parte de la empleadora demandada de las obligaciones adquiridas en ese acuerdo celebrado con la organización sindical SINTRAELECOL, si se tiene en cuenta que **en ninguno de los apartes del acta** que para tal efecto éstos suscribieron el 28 de octubre de 2003, **se contempló** una fecha determinada de extinción de la prerrogativa o derecho del **reintegro**, **ni en el nuevo texto convencional** que aludió a la garantía de la estabilidad **se dejó sin efecto ese especificó derecho.***
>
> *Ciertamente, la parte pertinente de la citada acta de preacuerdo extraconvencional reza:*
>
> *"ESTABILIDAD LABORAL.*

Avenida 1ª Nº 10 -11 Of. 304 Edif. Carime
Teléfono (607)5492507 - Celular 3153834178
e-mail: martinsantos1964@hotmail.com

EADE S.A. ESP. garantiza la estabilidad en el empleo de sus trabajadores y en consecuencia no podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo sino tan solo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 1° del mismo Decreto y respetando el debido proceso. No producirá efecto alguno la terminación unilateral de un contrato de trabajo que se efectúe pretermitiendo lo estipulado anteriormente y en consecuencia, el trabajador, mediante sentencia judicial, tiene derecho al restablecimiento del contrato mediante el reintegro en las mismas condiciones de empleo que gozaba anteriormente sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, o la indemnización prevista en esta convención, a opción del trabajador.

Cuando la EADE S.A. ESP. de por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, deberá reconocer y pagar al trabajador afectado una indemnización en los términos que se encuentra pactada en la convención colectiva de trabajo vigente". (Resaltos fuera del texto). (Folio 43 del cuaderno principal).

Y en la parte final de este documento las partes intervinientes en el acuerdo, dejaron constancia de que "… En señal de conformidad se suscribe este preacuerdo el día 28 de Octubre de 2003, la cual es producto de la presentación del VII Pliego Único Nacional, entregado al Ministro de Minas el 14 de agosto de 2003." (resalta la Sala, folio 44 del cuaderno principal).

Del mismo modo, en el artículo 17 de la convención colectiva de trabajo firmada por la empresa demandada y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia "Sintraelecol", para una vigencia del 1° de agosto de 2004 al 31 de diciembre de 2007, se estipuló:

[…]

Frente al tema de la vigencia y validez del acta de preacuerdo extra convencional que es objeto de debate en este proceso, ya la Corte fijó su criterio al respecto, en un asunto de características similares a este y en el que fungió como demandada la misma entidad que hoy ostenta esa condición. En la sentencia del 3 de julio de 2008, radicación 32347, se dijo:

[…] De igual forma, en la sentencia de 2 de marzo de 2010, radicación 36133, en la que se reiteró el criterio anteriormente memorado, la Corte expresó:

[…]

Como se puede observar, la lectura del acta extraconvencional de marras deja al descubierto que las partes no supeditaron su vigencia a la firma de una próxima convención colectiva de trabajo; y en el artículo 17 convencional nada se dijo sobre la pérdida de vigor de lo allí consagrado, y al contrario se determinó el respeto de la "estabilidad laboral" de los trabajadores conforme a lo legal y convencionalmente establecido a esa fecha, habiéndose retirado de la negociación únicamente lo discutido el "27 de julio de 2004"; lo que significa, que se mantuvo el derecho al reintegro en que el actor funda el restablecimiento del contrato de trabajo.

En este orden de ideas, el Tribunal apreció con error los anteriores medios de convicción, y se equivocó al restarle fuerza al "acuerdo" que sobre estabilidad, habían concertado los trabajadores a través de la organización sindical con la empresa convocada al proceso, que como se explicó en el antecedente jurisprudencial que atrás se transcribió del 3 de julio de 2008 radicado 32347, dicho preacuerdo extraconvencional es lícito o legal, tiene plena validez y resulta de obligatorio cumplimiento para los pactantes, así éstos no le hubieran dado el carácter de convención colectiva de trabajo, el cual para el momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante estaba en pleno vigor, aún cuando para esa época ya estuviera firmada la convención con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, que se insiste no modificó lo concerniente a la consecuencia del reintegro.

Teniendo en cuenta los argumentos vertidos en la línea jurisprudencial transcrita, se concluye que el acta extraconvencional de fecha 28 de octubre de 2003 tenía validez y eficacia normativa y, por ende, tenía pleno vigor el

Avenida 1ª Nº 10 -11 Of. 304 Edif. Carime
Teléfono (607)5492507 - Celular 3153834178
e-mail: martinsantos1964@hotmail.com

reintegro a favor de los trabajadores, pues la causa invocada para el finiquito del nexo, aunque fue real y legal, no dejó de ser injusta.

(…)

En esa dirección, la Sala ha precisado en procesos seguidos contra la Empresa Antioqueña de Energía EADE S.A. ESP que *«la supresión o liquidación definitiva de la entidad no encaja dentro de las justas causas de despido»* (CSJ SL17726-2017).

(…)

Debe recordarse que conforme a la jurisprudencia de esta Sala, la orden de reintegro conlleva la no solución de continuidad, lo que implica para todos los efectos el contrato de trabajo nunca finalizó ni se interrumpió; dicho de otro modo, la orden de reintegro implica una ficción jurídica, según la cual, los trabajadores nunca fueron separados de su cargo, y en tal medida, las consecuencias salariales y prestacionales propias del contrato de trabajo se mantienen vigentes, y por tanto, el empleador debe acudir a su pago. Esa ha sido la postura que de antaño ha expuesto la Sala, para lo cual pueden revisarse las sentencias CSJ SL, 27 may. 2009, rad 33.529, CSJ SL423-2013 y CSJ SL 13242-2014, entre otras. (Lo resaltado por la Sala).

Del mismo sentido que el anterior, es el pronunciamiento emitido por la Sala de Casación Laboral el **6 de marzo de 2019, expediente radicado N° 58046 (SL752-2019)**. Allí, se lee:

"**Resulta oportuno memorar que la fuerza vinculante del acuerdo de estabilidad celebrado entre empresa y sindicado, por haber sido despedida sin justa causa, fue definida por esta Corporación en la citada decisión CSJ SL8155-2016**, oportunidad en la que se estableció:

el tema de la validez del acta de preacuerdo extraconvencional de fecha 28 de octubre de 2003, ha sido abordado por la jurisprudencia en múltiples oportunidades, en el sentido que este pacto, a pesar de la entrada en vigor de la convención colectiva de trabajo 2004-2007, conservó su fuerza normativa y obligacional, puesto que la vigencia y temporalidad de la prerrogativa del reintegro allí consagrada no se condicionó a la firma de la convención colectiva. Adicionalmente, en tal instrumento no se eliminó o dejó sin efectos este derecho sino que, por el contrario, se mantuvo «lo legal y convencionalmente pactado».

De esta manera, la jurisprudencia de la Sala ha sostenido que el pacto extraconvencional en que se apoya la pretensión de reintegro no fue derogado o sustituido por la convención colectiva de trabajo (2004-2007), motivo por el cual, **la terminación del contrato de trabajo que realizó la entidad demandada es ineficaz al tenor de lo dispuesto en la cláusula de estabilidad laboral contenida en ese acuerdo**.

Consecuencial a la ineficacia del despido, el acuerdo extraconvencional establece el derecho del trabajador a ser reintegrado a su cargo, previsión frente a la cual, conforme se analizó en sede de casación, ante la liquidación definitiva de la entidad, resulta patente la imposibilidad física y jurídica de tal aspiración, pues es un ilógico pretender la reubicación a una entidad que, sencillamente, ha desaparecido material y jurídicamente, como ocurre en el *sub lite* conforme lo evidencia el certificado mercantil adosado al juicio y al cual la Sala le atribuye plena eficacia para demostrar la liquidación total de la EADE." (Negrillas con subrayas son del suscrito).

En sentencia dictada por la Sala N° 2 de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expediente radicado **N° 58768 (SL1343-2019) del 9 de abril de 2019**, se aprecia, lo siguiente:

[…] se estima que la violación del derecho a la igualdad del actor es evidente, pues los asuntos que se adujeron como precedente guardan una identidad fáctica con el suyo y a pesar de ello la autoridad accionada los desconoció, pasando por alto, además, lo dispuesto en el parágrafo adicionado por la Ley 1781 de 2016 al artículo 16 de la Ley 270 de 1996.

4. Debido a lo anterior, la Sala accederá al amparo solicitado por el tutelante, revocará la sentencia impugnada y ordenará a la Sala de Descongestión N.° 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que deje sin efectos la sentencia de casación dictada el 10 de julio de 2018 dentro del expediente radicado 05001-31-05-014-2008-00531-01 (SL26872018), para que en su lugar, en el término máximo de cinco (5) días, contados a partir de la notificación de esta sentencia, profiera un nuevo pronunciamiento en donde analice nuevamente el asunto y, si considera que es necesario variar el precedente, de cumplimiento a lo establecido en el parágrafo del artículo 16 de la Ley 270 de 1996.

Sin embargo, a pesar de lo dicho por la Sala homóloga Civil de esta Corporación, no se dio en este caso la «*identidad fáctica y jurídica*» que se invoca, como se explicará en el escrito de aclaración de voto que se hará en seguida de esta sentencia de acatamiento. En consecuencia, para dar cumplimiento a lo dispuesto por aquel, el cargo prospera.

No se impondrán costas en casación, por haber salido avante.

I. SENTENCIA DE INSTANCIA.

En observancia a la orden dada en virtud del amparo constitucional, procede la Sala a dictar sentencia en sede de instancia, consecuente con la decisión que sirvió de base para concederlo.

Las costas en las instancias, estarán a cargo de las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN S. A. ESP y se liquidarán en los términos del artículo 366 del CGP por el Juez de la primera.

II. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el treinta (30) de marzo de dos mil doce (2012), en el proceso que **LUIS DARÍO TORRES VERA** adelantó contra las **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN S. A. ESP.**" (Resaltas en el original)

Por su parte en sentencia emitida por la Sala N° 2 de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expediente radicado **N° 62553 (SL4221-2019) del 24 de septiembre de 2019**, leemos:

"**Ese medio de convicción, muestra una serie de puntos acordados por las partes contratantes, como son, los relativos a la sustitución patronal, la estabilidad laboral, este último conforme al cual, los contratos de los trabajadores de la EADE, no pueden darse por terminados, sino por las justas causas previstas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, generando su inobservancia, la ineficacia de este acto y la acción judicial para obtener el reintegro (CSJ SL14443-2014)**.

(…)

Por último, la sustentación del recurso de apelación y los alegatos de conclusión (f.° 315 a 316 y 321 a 323 del cuaderno principal), son piezas procesales que solo contienen las manifestaciones de la apoderada de la demandante. **Pero, como con anterioridad se dijo, se acreditó el yerro del sentenciador de segundo grado, lo que, a su vez, conlleva a la vulneración de las disposiciones denunciadas, al no tener por acreditada** la sustitución patronal entre la EADE S. A. ESP y las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN S. A. ESP, y **que el despido del demandante no se ajustó a las causales previstas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, lo que genera su ineficacia y, por lo tanto, el reintegro pretendido por el demandante**." (Subrayas con negrillas fuera de texto).

Asimismo y contestes con la línea jurisprudencial vertida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en asuntos similares al que hoy es objeto de debate, lo son, las sentencias dictadas bajo los radicados N° **58768 (SL3258-2020) del 18 de agosto de 2020**, **76275 (SL714-2021) del 9 de**

febrero de 2021, **76703 (SL1146-2021) del 23 de marzo de 2021**, **76915 (SL1862-2022) del 16 de mayo de 2022** y **77956 (SL3449-2022) del 8 de agosto de 2022**.

Como se puede observar, la señora juez de instancia erró gravemente al aseverar que *"el apoderado de la parte demandante, está argumentando en favor de su tesis unos precedentes de los años 2017 y 2015, fundamentalmente, y encontramos que, eh, el, la SL 44485 de 2018 (sic), básicamente la interpretación que da ahí la Corte,* ***recoge, eh, estos criterios anteriores****"*; pues como ha quedado puesto de presente y contrario a lo aseverado por la señora Juez Primero Civil del Circuito con conocimiento en asuntos Laborales de Pamplona, el criterio jurisprudencial que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en casos similares al que hoy es objeto de debate, a la fecha, no ha sido modificado.

Y tanto es así, que la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, le exigió por vía de tutela a la Sala N° 2 de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[2], que respetara el criterio jurisprudencial establecido sobre el tema por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Al respecto, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en providencia emitida el 13 de marzo de 2019, expediente N° T 1100102040002018-02667-01, anotó:

> "**Todas las referencias jurisprudenciales hechas, obligan a concluir que el criterio expuesto por el tutelante en efecto constituye precedente vinculante en la jurisdicción laboral**.
>
> (…)
>
> En consecuencia, se estima que la violación del derecho a la igualdad del actor es evidente, pues los asuntos que se adujeron como precedente guardan una identidad fáctica con el suyo y a pesar de ello la autoridad accionada los desconoció, pasando por alto, además, lo dispuesto en el parágrafo adicionado por la Ley 1781 de 2016 al artículo 16 de la Ley 270 de 1996.
>
> 4. Debido a lo anterior, la Sala accederá al amparo solicitado por el tutelante, revocará la sentencia impugnada y ordenará a la Sala de Descongestión Nº2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que deje sin efectos la sentencia de casación dictada el 10 de julio de 2018 dentro del expediente radicado 05001-31-05-014-2008-00531-01 (SL2687-2018), para que en su lugar, en el término máximo de cinco (5) días, contados a partir de la notificación de esta sentencia, profiera un nuevo pronunciamiento en donde analice nuevamente el asunto y, si considera que es necesario variar el precedente, de cumplimiento a lo establecido en el parágrafo del artículo 16 de la Ley 270 de 1996»." (Resaltas son mías)

III.- LAS JURISPRUDENCIAS CITADAS COMO SUSTENTO DE LA DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA, NO GUARDAN RELACIÓN DIRECTA CON EL TEMA OBJETO DE DEBATE.

Establecido el hecho de que una de las premisas en las que se sustenta la decisión de la señora Juez Primero Civil del Circuito con conocimiento en asuntos Laborales de Pamplona es ajena a la verdad, se procederá a establecer si la sentencia SL 44485 de 2018 –que según la juez a quo, varió el criterio jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia-, guarda alguna relación con los hechos discutidos en la presente demanda.

[2] Ver sentencia de la Sala N° 2 de Descongestión Laboral, expediente radicado N° 58768 (SL1343-2019) del 9 de abril de 2019.

Al respecto, tenemos que una somera lectura del contenido de la sentencia emitida dentro del expediente SL 44485 de 2018, pone de presente, que lo que allí se debate, no guarda ninguna similitud, al caso que concita nuestra atención. Al respecto, en la providencia, anteriormente referida, se lee, lo siguiente:

> "El contenido de la referida cláusula 2ª de la convención colectiva de trabajo que obra a folios 57 a 64 del cuaderno principal, reza:
>
> > ***CLÁUSULA 2. PROCEDIMIENTO EN CASO DE SANCIONES O DESPIDO.*** *Antes de aplicar una sanción disciplinaria o proceder a un despido, la UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA deberá escuchar al trabajador en diligencia de descargos, para lo cual, será citado con cinco (5) días hábiles de antelación. Para esta diligencia, el trabajador tendrá el derecho de ser asistido por dos (2) miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de educación- SINTIES-.*
> >
> > *El estudio se hará por un Comité paritario compuesto por dos (2) representantes de la Universidad la Gran Colombia y dos (2) representantes del Sindicato nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación, SINTIES. Si medida adoptada por la Universidad La Gran Colombia es considerada injusta por parte del trabajador, éste podrá apelar dentro de los tres (3) días hábiles después de haber recibido la notificación por escrito, apelación que se hará ante el comité, en el que participará un representante designado por la Junta directiva del sindicato nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación- SINTIES-, quién (sic) tendrá voz y la Universidad La Gran Colombia resolverá la situación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, después de que el trabajador haya apelado; copia de una de las notificaciones le será entregada a la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de las instituciones de Educación –SINTIES-. No producirá efecto alguno la medida que se adopte pretermitiendo cualquiera de los trámites aquí señalados.*

Objetivamente se observa, que tal texto condiciona para la imposición de una sanción disciplinaria o un «*despido*», que previamente se surta el procedimiento allí consignado que está cimentado sobre la obligación de escuchar en descargos al trabajador, por lo que para la Sala la intelección dada por el Tribunal a esa norma extralegal, desconoce abiertamente que allí se estableció la obligación ineludible de «*escuchar al trabajador en descargos*» y por eso, al tener que cumplir con esa exigencia, es ilógico pensar que cuando se termina un contrato de trabajo en forma unilateral y sin alegar una justa causa, deba también cumplirse con dicho trámite, esto es, formular cargos sobre comportamientos que el trabajador no ha realizado, y adicionalmente escucharlo en descargos de unas conductas que no ha cometido, para poder, ahí sí, extinguir el vínculo en esas condiciones.

Desconocer que el trámite para presentar descargos, lleva implícito obviamente la formulación de unos cargos al trabajador, es cercenar la norma extralegal en comento y olvidar que dichos descargos sólo proceden en circunstancias en donde el trabajador ha violado el régimen de prohibiciones y obligaciones establecidas por el CST o por las partes de la relación de trabajo y por ello, no resulta plausible que cuando se vaya a ejercer una atribución legal por parte del empleador, cual es de fenecer unilateralmente el contrato de trabajo pagando la respectiva indemnización por terminación unilateral sin justa causa, se tenga que formular cargos sin ningún tipo de fundamento y además, escuchar los descargos también sin razón alguna, pues no se desprende que esa fuera la intención de las partes.

Pero adicionalmente, si el *ad quem* no hubiera omitido leer en forma íntegra la aludida cláusula segunda convencional, se habría percatado de que en el inciso segundo, la misma señala que después de haber sido escuchado en descargos, el comité paritario allí creado debía estudiarlos, para adoptar lógicamente una decisión y por ello, se estableció que «*Si la medida adoptada por la universidad La Gran Colombia es considerada <u>injusta</u> por parte del trabajador*» (subraya la Sala), podrá apelarla, lo cual lleva a concluir que el cumplimiento de ese procedimiento lo es respecto de despidos en los que se alegue una justa causa y que amerite investigar una conducta del trabajador inculpado.

Es por lo anterior, que la intelección que dio el juez plural a la cláusula 2ª convencional, de un lado distorsiona su real sentido al no haberla apreciado íntegramente, por cuanto desde ya debe decirse que el *ad quem* incurrió en el segundo de los yerros fácticos endilgados por el recurrente, como quiera que concluyó que al demandante le era aplicable el contenido de la cláusula 2ª convencional vigente para los años 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2007,

> cuando ese procedimiento, de acuerdo con lo precedentemente señalado, está reservado a despidos que no se efectúen en uso de la facultad discrecional de terminar los contratos de trabajo sin justa causa y con el pago de la correspondiente indemnización por despido, evento en el que como quedó visto, no se aplica."

Como se puede apreciar, la sentencia en la que señora juez de instancia basa su argumentación para dictar sentencia desfavorable a las pretensiones de mi poderdante, analiza el contenido y alcance de una convención colectiva de trabajo, que no establece de manera clara e inequívoca que la capacidad del empleador de despedir a los trabajadores, se encuentra limitada a ***"las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965****…";* circunstancia que sí se encuentra contemplada en la convención colectiva de trabajo suscrita entre *"EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P."* y *"SINTRAEMSDES"*, pues, la providencia que sirvió de fundamento para la sentencia de primera instancia, no contempla el tema de la **estabilidad laboral de los trabajadores**, limitándose a establecer el procedimiento que se debe seguir para imponer sanciones y proceder a despidos con justa causa.

Como ya se dijo y se reitera, la norma convencional analizada en la providencia que sustenta la decisión de la señora juez de instancia, no establece ningún tipo de restricción al empleador, frente a las causales que puede argumentar para dar por terminada la relación laboral. Respalda lo anterior, lo aseverado por la Sala de Casación Laboral en dicha providencia, cuando asienta, que si:

> "…el *ad quem* no hubiera omitido leer en forma íntegra la aludida cláusula segunda convencional, se habría percatado de que en el inciso segundo, la misma señala que después de haber sido escuchado en descargos, el comité paritario allí creado debía estudiarlos, para adoptar lógicamente una decisión y por ello, se estableció que « *Si la medida adoptada por la universidad La Gran Colombia es considerada injusta por parte del trabajador*» (subraya la Sala), podrá apelarla, lo cual lleva a concluir que el cumplimiento de ese procedimiento lo es respecto de despidos en los que se alegue una justa causa y que amerite investigar una conducta del trabajador inculpado."

Igual lectura que al análisis de la sentencia SL 4485 de 2018, es la que puede dársele a la sentencia SL 17030 de 2016, pues en ella la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no analiza una convención colectiva de trabajo, que de manera expresa límite la facultad del empleador para dar por terminada la relación laboral; circunstancia que como se ha manifestado en multiplicidad de ocasiones, si se da en el presente caso.

Se tiene entonces que la señora juez de primera instancia, erró gravemente no sólo al manifestar que el criterio jurisprudencia expuesto en la demanda que se presentó a favor de mi poderdante, había sido recogida por parte de la Sala de Casación Laboral, sino que también lo hace, al sustentar su fallo en providencias que no guardan relación fáctica, ni jurídica con los hechos objeto del presente debate.

IV.- LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA DE LA JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA, CONTRARÍA LOS POSTULADOS DEL ART. 21 DEL C.S.T., ASÍ COMO LOS CRITERIOS DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN RELACIÓN AL TEMA.

Aclarado, lo anterior, como punto final, analizaremos, si la *"única interpretación lógica, de las convenciones colectivas en casos similares sería"* la que aplicó al presente caso la señora juez a quo, o si por el contrario, conforme a lo establecido en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, existe una interpretación y aplicación normativa, que acorde a los postulados que sobre la materia ha establecido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, nos permita interpretar y aplicar la norma con un criterio que resulte más favorable a los intereses del trabajador.

Al respecto, lo primero que hay que poner de presente es que la interpretación que la señora juez, realiza del artículo 7° de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre *"EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P."* y *"SINTRAEMSDES"*, parte de una falsa premisa, y esta es, la de aseverar que dicha convención colectiva del trabajo, no limita la capacidad del empleador de acudir a la figura del despido sin justa causa. Al respecto, recuérdese que la señora juez en la sentencia objeto de debate, manifestó, lo siguiente:

> "El artículo séptimo, que está en el capítulo primero de generalidades, si bien regula la estabilidad en el empleo, hace una clara distinción entre el despido con justa causa y sin justa causa, puesto que el primero se condiciona a que ocurra alguna de las condiciones contempladas en el artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral noveno y que se aplique el debido proceso; **mientras que respecto del segundo, es decir del despido sin justa causa, solamente se exige para su operancia el pago de la indemnización de quince salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada año y proporcional por fracción**." (Resaltas fuera de texto)

Conocida la interpretación del texto extra legal que hace la señora juez de primera instancia, debe recordarse que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en armonía con los postulados del artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, ha restado eficacia jurídica a las normas que establecen *"tarifas"* o *"indemnizaciones"* por despidos sin justa causa, cuando en la correspondiente convención colectiva, se ha amparado de manera expresa, la **garantía de estabilidad laboral de los trabajadores**. Al respecto, obsérvese como en sentencias N° 55128 - SL17726-2017, 39744 - SL2729-2015, 46636 - SL8155-2016, 43824 de 2012, 42539 - SL14443-2014 y 46636 - SL8155-2016, 55378 (SL5077-2018), 58046 (SL752-2019), 58768 (SL1343-2019), 62553 (SL4221-2019), 58768 (SL3258-2020), 76275 (SL714-2021), 76703 (SL1146-2021), 76915 (SL1862-2022) y 77956 (SL3449-2022), -fundamentos de la presente demanda-, **la Corte inaplica la norma convencional que resulta lesiva a los intereses del trabajador**. Sobre el particular, recuérdese que en las providencias anteriormente referenciadas, la norma convencional objeto de análisis por parte de la Corte Suprema de Justicia, garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores, restringiendo la facultad del empleador para despedirlos a las causales contempladas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, para a renglón seguido, consignar, que: *"cuando la EADE S.A. E.S.P. de por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, deberá reconocer y pagar al trabajador afectado una indemnización en los términos que se encuentra pactada en la convención colectiva de trabajo vigente."*

Obsérvese como la Corte, a diferencia de la señora Juez Primero Civil del Circuito con conocimiento en asuntos Laborales del municipio de Pamplona, da aplicación al artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, no sólo al dar una interpretación más favorable a los intereses del trabajador, sino que frente a la aparente contradicción normativa, da aplicación a aquella, más favorable.

Aclara aún más lo anteriormente expuesto, el pronunciamiento emitido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 13 de febrero de 2018, expediente radicado N° 45553 (SL332-2018), manifestó:

> "*Estando definido que no se acreditó por la acusación que la desvinculación del actor no se debió al cumplimiento de una causa legal, según lo antes explicado, se tiene que en este caso procedía el reintegro reclamado, en primer lugar, porque se desconoció la garantía de estabilidad prevista en el literal b) del artículo 30 de la convención colectiva de trabajo vigente en la entidad, documental citada en los cargos, en tanto el despido sólo le estaba permitido al I.D.R.D. con justa causa. Aunque si bien esta misma cláusula contempla en el literal c) que "**El I.D.R.D. para dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa en forma unilateral, no hará uso del plazo presuntivo, y en su lugar aplicará la tabla indemnizatoria que a continuación se señala para los contratos a término indefinido** (…)",*

[…]

En situaciones semejantes, en la que el I.D.R.D. ha sido demandado, el problema planteado se ha definido de manera similar, así, por ejemplo, la Sala concluyó en sentencia de 16 de marzo de 2010, radicada con el número 36745, lo siguiente:

"Del texto anterior surge claro que el despido no se puede imponer sin la observancia del régimen disciplinario, so pena de su nulidad, con la inmediata consecuencia para la demandada de reintegrar al trabajador, a pagarle lo dejado de percibir por causa del despido, más el pago de los salarios y prestaciones sociales convencionales y legales dejados de percibir y a que se tenga sin solución de continuidad la relación contractual.

"Así lo ha entendido esta Sala de la Corte, al estudiar cláusulas convencionales vigentes en el referido instituto, aunque anteriores a la que es materia del presente proceso, tienen idéntico contenido. En efecto, se dijo en la sentencia del 6 de diciembre de 1996, con radicación, lo siguiente:

'"El texto convencional contempla dos hipótesis generadoras del reintegro originado en la ineficacia de la decisión del empleador: una, que no haya justa causa para el despido; y otra, que se invoque la justa causa pero se pretermita el trámite convencional previo al despido. La primera hipótesis es genérica, nada la limita, y por fuerza de la redacción debe comprender la no invocación de una justa causa y la invocación de un motivo que no tenga esa entidad. Invocar la insubsistencia del cargo de un trabajador sometido a un contrato de trabajo en el que es extraña tal figura corresponde en términos de la norma convencional, a que "el despido sea sin justa causa", porque si el patrono acude ilegalmente a la insubsistencia con ello adopta una decisión unilateral y esta decisión, por sí sola, no es una justa causa. Además, dentro de las situaciones que la ley prevé como justa causa de despido, no se incluye la insubsistencia, lo cual es natural dado que corresponde, como se dijo, a una figura ajena a una relación de carácter contractual.," (Rad. 9097 – 6 de diciembre de 1996).

Así las cosas, procede declarar nulo el despido del demandante y ordenar su reintegro, con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir."

Obsérvese como a pesar de que la Convención Colectiva analizada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consagra que ante la eventualidad de un despido sin justa causa se pagará la indemnización correspondiente, la interpretación de la norma extralegal que hace la alta corporación, privilegia la estabilidad laboral del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva.

Apuntala lo expuesto anteriormente, el concepto N° 59531 de 2014 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Concepto que, si bien está dirigido a trabajadores oficiales, guarda relación con el caso que concita nuestra atención en razón a que el articulado convencional objeto de concepto, es similar al consagrado en el artículo 7° de la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre *"EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P."* y *"SINTRAEMSDES"*.

Anota el Departamento Administrativo de la Función Pública:

"Una vez revisada la Convención Colectiva de Trabajo vigente suscrita entre el ISS y SINTRASEGURIDADSOCIAL, de octubre de 2001, se encontró la siguiente cláusula:

"**ARTÍCULO 5°.** ESTABILIDAD LABORAL. El Instituto garantiza la estabilidad en el empleo de sus Trabajadores Oficiales y en consecuencia no podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual sino tan solo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 1° del mismo Decreto y de lo establecido en el inciso 16 del artículo 108 (sic) esta Convención Colectiva. No producirá efecto alguno la terminación unilateral de un contrato de trabajo que se efectúe pretermitiendo lo estipulado anteriormente y en consecuencia, el trabajador, mediante sentencia judicial, tiene derecho al restablecimiento del contrato mediante el reintegro en las mismas condiciones de

empleo que gozaba anteriormente sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir o la indemnización prevista en esta Convención a opción del trabajador.

Cuando el Instituto de por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, deberá reconocer y pagar al trabajador oficial afectado una indemnización por despido así:

(…)
A su vez, el inciso 16 del artículo 108 (sic) esta Convención Colectiva, determina lo siguiente:

ARTÍCULO 108. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES. (…)

En caso de falta que conlleve la terminación del Contrato de Trabajo por una cualquiera de las justas causas previstas en el artículo 7°. del Decreto 2351 de 1965, y antes de darle aplicación, el Comité de Relaciones Laborales podrá revisar todos los antecedentes que puedan dar lugar a tal decisión por parte del Instituto, si de esta revisión el Comité de Relaciones Laborales no encontrare mérito para aplicar la sanción de terminación del contrato podrá entonces proceder a imponer la sanción disciplinaria que considere conveniente."

Teniendo en cuenta la existencia de la anterior cláusula de permanencia, en el Instituto de los Seguros Sociales- ISS se presentó un plan de retiro voluntario para aquellos trabajadores que voluntariamente se acogieran a los beneficios del mismo.

Frente a los demás trabajadores, es decir, aquellos que no se acogieron al plan de retiro voluntarios, esta Dirección considera que deberá tenerse en cuenta la cláusula de permanencia establecida en la Convención Colectiva de Trabajo vigente,…" (Negrillas con subrayas del suscrito)

V.- PETICIÓN.

Por lo expuesto, solicito que se **REVOQUE** en su integridad la sentencia apelada y en consecuencia, se acceda a las pretensiones de la demanda.

No siendo otro el objeto del presente y agradeciendo la atención prestada.

Atentamente,

MARTÍN ALBERTO SANTOS DÍAZ
C. C. No. 13.471.651 de Cúcuta
T. P. No. 72.681 del C. S. de la J.