

LUIS EDUARDO CHÁVARRO BARRETO

Abogado

Universidad del Cauca

Neiva, 30 de julio de 2020

Señores

Magistrados Tribunal Superior

Distrito Judicial de Neiva

Sala Quinta de Decisión Civil-Flia-Laboral

M.S. EDGAR ROBLES RAMIREZ

Ref. PROCESO ORDINARIO LABORAL INSTAURADO POR CARMELITA VELANDIA CHAVES CONTRA LA ORGANIZACIÓN ROA FLORHUILA S.A.

Rad. 41001310500120170037701

LUIS EDUARDO CHÁVARRO BARRETO, mayor de edad, con domicilio en la ciudad de Neiva, identificado con cédula de ciudadanía No. 12.103.961, Abogado titulado con T.P 29.789 del C.S. de la J, actuando en mi condición de apoderado de sociedad ORGANIZACIÓN ROA FLORHUILA S.A. en el proceso de la referencia, procedo a presentar mis alegatos en relación con la decisión asumida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, al proferir la sentencia de primera instancia en el presente proceso, sentencia que fue recurrida en Apelación por la parte demandada.

El recurso de Apelación interpuesto se soporta en las siguientes razones:

Sostiene el Juzgado de conocimiento en la sentencia recurrida, como fundamento de la decisión adoptada, que al demandante, CARMELITA VELANDIA CHAVES, es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de PREPENSIONADA, beneficio que fue desconocido por el empleador ORGANIZACIÓN ROA FLORHUILA S.A., según el decir del señor Juez, al dar por terminada la relación laboral existente entre las partes, cuando a la trabajadora le faltaban 3 años o menos, para reunir los requisitos de edad y tiempos de servicios, para obtener el disfrute de la pensión de vejez.

Si nos remitimos a las pruebas que obran en el proceso, aparece probado en ellas que la trabajadora al momento de la terminación de la relación laboral, ya había cumplido con el requisito de tiempo de servicios requeridos para obtener el disfrute de la pensión de vejez, pues conforme a dichas pruebas, la trabajadora había laborado para el empleador por un lapso de 22 años, habiéndole sino cancelada por este, el “pago de todos sus derechos laborales”, durante el tiempo de vinculación como lo reconoce la parte actora en el hecho 11 de la demanda. Lo anterior nos indica que solamente quedaba pendiente el requisito del cumplimiento de la edad de la

LUIS EDUARDO CHÁVARRO BARRETO

Abogado

Universidad del Cauca

trabajadora, requisito este que es ajeno a la voluntad del empleador pues corresponde a un hecho que depende única y exclusivamente del transcurso del tiempo, y por lo tanto el hecho de haberse dado por terminada la relación contractual laboral cuando aún la trabajadora no cumplía el requisito de la edad para pensionarse, no impide el disfrute por parte de esta de la pensión de vejez, cuando cumpla el requisito de la edad requerida.

La Corte Constitucional en sentencia de Unificación SU 003 DE 2018, de la cual fue ponente el Magistrado CARLOS BERNAL PULIDO, al resolver el alcance de la figura de “prepensionable”, en el Nral Quinto de los considerandos, sostiene lo siguiente:

“5. Análisis del segundo problema jurídico sustancial, relativo al alcance de la figura de “prepensionable”

58. La resolución del segundo problema jurídico sustancial, a que se hizo referencia en el numeral 2 supra, supone, como seguidamente se precisa, unificar la jurisprudencia constitucional en cuanto alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable. Para tales efectos, debe la Sala Plena determinar si cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, puede considerarse que la persona en esta situación es beneficiaria de dicha garantía de estabilidad laboral reforzada.

59. Para la Sala Plena, con fines de unificación jurisprudencial, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez. Para fundamentar esta segunda regla de unificación jurisprudencial se hace referencia a la jurisprudencia constitucional que ha desarrollado la figura y a su finalidad específica, en aras de determinar por qué, en el supuesto de unificación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez.

60. Conforme a los pronunciamientos de las distintas Salas de Revisión de esta Corte, la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de origen legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o

LUIS EDUARDO CHÁVARRO BARRETO

Abogado

Universidad del Cauca

liquidación de entidades públicas. La “prepensión”, según la jurisprudencia de unificación de esta Corte, se ha entendido en los siguientes términos:

“[...] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez” .

61. Así las cosas, en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.

62. La “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.

63. Igualmente, tal como lo ha considerado esta Corte, en especial en relación con los cargos de libre nombramiento y remoción, en aquellos supuestos en los que solo resta el requisito de edad (dado que se acredita el número de semanas de cotización o el tiempo de servicio, en el caso del Régimen de Prima Media con Prestación Definida), no se ha considerado que la persona sea titular de la garantía de “prepensión”, en la medida en que la consolidación del derecho pensional no está sujeta a la realización de cotizaciones adicionales al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones .

64. En consecuencia, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo

LUIS EDUARDO CHÁVARRO BARRETO

Abogado

Universidad del Cauca

de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.

5.1. Aplicación de la segunda regla de unificación jurisprudencial al caso en concreto

65. El accionante ha cotizado más de 1300 semanas; por tanto, acredita el mínimo que se requiere para acceder a la pensión de vejez. En consecuencia, no se encuentra en riesgo la consolidación de su expectativa pensional. Esta no podría frustrarse en la medida en que la única exigencia restante es el cumplimiento de la edad, condición que puede acreditar con o sin vinculación laboral vigente. En efecto, tal como tuvo oportunidad de plantearse en el numeral anterior, no existe un riesgo cierto, actual e inminente que impida la consolidación del derecho pensional, pues esta no se encuentra sujeta a la realización de cotizaciones adicionales al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones.”

Lo considerado por la Corte Constitucional en la sentencia de Unificación, cuyos apartes anteriormente se transcriben, nos lleva a concluir que la demandante CARMELITA VELANDIA CHAVES, no es beneficiaria de fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionada, como lo sostuvo el Juzgado de Conocimiento al fundamentar la decisión asumida en la sentencia de Primera Instancia objeto del recurso de apelación que hoy nos ocupa.

Ahora bien, en cuanto a la existencia de causa legal para la terminación de la relación contractual laboral, por parte de la empleadora, es necesario remitirnos al Literal C del Art 5 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el Art 61 del C.S. del T, quien señala como causa legal de la terminación de la relación contractual laboral el vencimiento del termino fijo pactado. Cuando se da la terminación del contrato del trabajo en relación al vencimiento de termino pactado, no podemos hablar de una decisión unilateral del empleador, al tomar tal decisión, puesto que la terminación con base en dicha causal, es el resultado de un acuerdo de voluntades entre el empleador y trabajador en el que acuerdan que la relación contractual laboral, es esencialmente temporal y que su termino de duración es el que las partes previamente han acordado; por lo tanto, al dar por terminado el empleador el contrato de trabajo en razón al vencimiento del termino fijo pactado, dicha decisión no

LUIS EDUARDO CHÁVARRO BARRETO

Abogado

Universidad del Cauca

puede ser tomada como un despido con o sin justa causa, y por ende sin consecuencia indemnizatoria para el empleador, en razón a la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo fijo pactado, habiendo cumplido el empleador, eso sí, con el requisito señalado en el Nral 1 del Art 3 de la Ley 50 de 1990, que modificó el Art 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, ha sostenido de manera reiterada en las diferentes jurisprudencias, que basta el vencimiento del término pactado, para que alguna de las partes, vinculadas al contrato de trabajo, de por terminada la relación contractual laboral, sin que se requiera exigencia alguna diferente a dicho vencimiento, y el cumplimiento del requisito señalado en el Nral 1 del Art 3 de la Ley 50 de 1990, que modificó el Art 46 del Código Sustantivo del Trabajo, y así lo sostiene en la sentencia SL 4906, de fecha 5 de noviembre de 2019, bajo radicado 67474, en cuyos considerandos expone lo siguiente:

“No es dable restringir la libre prerrogativa que tiene el empleador de acudir a una determinada modalidad de contratación laboral prevista en la ley, que se acomode más a sus particulares circunstancias, so pretexto de establecer estabilidad laboral (CSJ SL2084-2019 reiterando a CSJ SL3535-2015), toda vez que la libertad de empresa no contempla la imposición de tipologías de contratación o gestión de la misma, dejando en claro que, eso sí, se haya sujeta a las protecciones que desde el plano laboral y de la seguridad social se encuentren establecidas en pro de la garantía de los derechos del trabajador.

Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado en determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo, mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado, como lo dio por acreditado el Tribunal, con folios 83 y 228 del cuaderno n.º 1 del Juzgado, situación no controvertida en los cargos (CSJ SL15610-2016).

Finalmente, en lo que refiere a las disertaciones del recurrente en torno a que, conforme a la sentencia anteriormente señalada, «el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato» (f.º 16 del cuaderno de la Corte),

LUIS EDUARDO CHÁVARRO BARRETO

Abogado

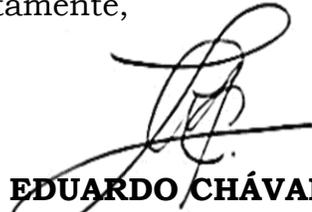
Universidad del Cauca

en pro de la efectividad del principio de estabilidad, se le recuerda a la censura que la posición de esta Sala de Casación, ha sido consistente en que la culminación del contrato por vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27 abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502 reiteradas en CSJ SL15610-2016).”

Encontrándonos en un proceso laboral, la jurisprudencia aplicable de manera prevalente es la proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien, como se manifestó anteriormente, ha sido reiterativa en lo expuesto como fundamento de la sentencia anteriormente trascrita, jurisprudencia, que comparte lo manifestado por la parte demandada al considerar que en el presente caso existía causa legal por parte del empleador para dar por terminada la relación contractual laboral, y por lo tanto, mal puede sancionarse al empleador por tal decisión.

Fundado en lo anteriormente expuesto, considero que la decisión asumida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, en la sentencia objeto de recurso, dio una interpretación equivocada a las normas en la que fundamentó su decisión, además de desconocer la jurisprudencia elevada por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral y Corte Constitucional, como fuente de derecho, por lo tanto, la sentencia debe ser revocada.

Atentamente,



LUIS EDUARDO CHÁVARRO BARRETO

Apoderado

ORGANIZACIÓN ROA FLORHUILA S.A.