

Honorables MAGISTRADOS

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA

Sala Civil Familia Laboral

M. P. Dra. GILMA LETICIA PARADA PULIDO

Ref. Alegatos de conclusión dentro del proceso adelantado por ANTONIO MARIA ORTIZ ROJAS contra INSTITUTO DE MERCADERO AGROPECUARIO IDEMA, hoy NACIÓN -MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL.

Rad. 2017 – 00542 - 01

HUMBERTO SALAZAR CASANOVA, mayor de edad, vecino de Neiva, identificado con la cédula de ciudadanía No 4.946.846 expedida en Tenne -Huila, Abogado en ejercicio, titular de la Tarjeta Profesional No 128.948 del Consejo Superior de la Judicatura, como APODERADO del Demandante **ANTONIO MARIA ORTIZ ROJAS**, me permito presentar alegatos de conclusión solicitando se **REVOQUE** la sentencia apelada y se accedan a las pretensiones de la demanda.

Para la decisión del caso, y conforme lo señalado en la demanda, frente al derecho a la **PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONVENCIONAL** que decreta el Demandante, ha de tenerse en cuenta el precedente jurisprudencial que ha señalado la Honorable Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Para el presente asunto me permito destacar el criterio jurisprudencial:

En sentencia con Radicación 2006-00139-01 del Honorable Tribunal Superior de Neiva, por demanda presentada por **ALBERTO MARTINEZ CALDERON**, trabajador oficial (Contador) del extinto IDEMA, la Corte Suprema de Justicia (Rad. 36128) **CASA** la sentencia del Tribunal, accediendo a las pretensiones por el cumplimiento de las condiciones pactadas en el acuerdo convencional (Art. 98). En la sentencia, por una parte, establece que el despido del trabajador si bien es legal, ello no indica que sea con justa causa, por lo tanto se considera **EL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA**, dándose la condición del Art. 98 de la convención colectiva. Por otra parte, se tiene la condición del Empleador **INSTITUTO DE MERCADERO AGROPECUARIO – IDEMA**, cuya creación legal lo define como una Empresa **INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO**. La Ley define a sus Empleados como Trabajadores Oficiales, salvo excepciones que no es el caso del Demandante.

Siguiendo el derrotero establecido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en casos similares contra la misma Entidad demandada (Trabajador del IDEMA), traigo de presente la sentencia SL15605 con radicado 46258 del 13 de julio de 2016, con Ponencia del Magistrado **GERARDO BOTERO ZULUAGA**.

“1...”

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante sentencia que data del 11 de septiembre de 2009, condenó a la entidad demandada a reconocer y pagar a la actora, a partir del 10 de marzo de 2012, la pensión en la forma establecida en el artículo 98 de la convención colectiva de trabajo, *aplicando la indexación al ingreso base de liquidación, en la forma expuesta en la parte motiva y ordenó que «a partir del (sic) la fecha en que la actora cumpla los requisitos para el reconocimiento de la pensión de vejez por parte del INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL, la demandada sólo estará obligada a pagar el mayor valor o la diferencia entre la mesada pensional convencional y la suma que le reconozca el ISS, si la hubiere»*. A la parte vencida le impuso costas.

II. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apeló la parte demandada y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, profirió sentencia el 26 de febrero de 2010, por medio de la cual revocó la decisión del juez de primer grado y, en su lugar, absolvió íntegramente a la entidad accionada. Condenó en costas a la actora.

(...)"

III. CONSIDERACIONES

El Tribunal fundamentó su decisión en que la actora no tiene derecho a la pensión consagrada en el artículo 98 de la convención colectiva de trabajo, por cuanto si bien fue despedida sin justa causa, laboró para el extinto IDEMA, por espacio de 20 años, 10 meses y 2 días, *«suficiente para tener derecho a la pensión de jubilación legal o la de vejez otorgada por la entidad de seguridad social competente según el caso, reiterando que, aunque lo considerado por la jurisprudencia en relación con la pensión sanción y su objeto y naturaleza, lo es frente a la pensión contemplada en el artículo 8º de la ley 171 de 1961, por hermenéutica se aplica al sector oficial»*.

Pues bien, en el presente asunto, efectivamente el Tribunal pretermitió el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, por la sencilla razón de que en últimas estudió la pensión en caso de despido injusto reclamada, como si tuviese vengero en la ley y no en el acuerdo colectivo de trabajo, es decir, que soslayó que se trata de un beneficio de estirpe convencional y como tal debió analizarse.

Baste con memorar, que la sentencia que trajo como soporte de su decisión, se refiere al sentido y alcance de la pensión sanción legal, en la que destacó que *“el artículo 8º de la ley 171 de 1961 instituyó un régimen especial de jubilaciones restringidas, respecto de la pensión plena que no se logrará por el despido injusto, o por retiro voluntario en su caso, régimen que por su propósito y por sus regulaciones literales no es aplicable al trabajador que ha cumplido más de veinte años de servicios”*.

Aquí bien vale la pena rememorar lo asentado por esta Sala en sentencia de la CSI SL, 28 feb. 2012, rad. 41947, proferida en un proceso precisamente en contra del Ministerio de Agricultura, así: «Es preciso resaltar ahora que de entenderse que el artículo 98 del acuerdo colectivo de trabajo reprodujo el 8º de la Ley 171 de 1961, como lo sostiene la impugnante, ello en manera alguna muta su fuente convencional, y en ese horizonte, entonces, la prestación allí estatuida debe analizarse como un beneficio extralegal, porque en estricto lo es, producto de la negociación colectiva, fruto de la voluntad y aceptación de los protagonistas sociales y no como una norma de naturaleza legal».

Y en sentencia CSI SL, 4 mar. 2009, rad. 34480, reiterada en varias ocasiones, la Corporación advirtió que:

Ahora, el canon convencional [artículo 98 convención colectiva de trabajo 1996-1998] tiene una redacción similar a la del artículo 8º de la Ley 171 de 1961 en lo referente a las pensiones restringidas de jubilación que éste último consagraba, y si bien el mencionado precepto legal fue subrogado por el artículo 133 de la Ley 100, ello en manera alguna implica también que la norma contractual haya quedado automáticamente cobijada igualmente por las disposiciones de la nueva normatividad, pues en el derecho del trabajo, es elemental recordarlo, unos de sus fuentes son precisamente la ley y los convenios colectivos de trabajo, además de que dentro de la escala jerárquica normativa, contraria a la que tradicionalmente se conoce, una convención colectiva de trabajo puede primar sobre la ley, frente a lo cual resulta inaplicable la decisión del Tribunal de entender que la cláusula contractual quedó afectada por la regulación legal que sobre las pensiones restringidas de jubilación dispuso el artículo 133 de la Ley 100 de 1993.

Aquí resulta útil traer a colación el artículo 98 de la convención colectiva de trabajo de 1996-1998, que dice:

PENSION EN CASO DE DESPIDO INJUSTO. El trabajador oficial vinculado por contrato de trabajo que sea despedido sin justa causa, después de haber laborado más de diez (10) años y menos de quince (15), continuos o discontinuos en el IDENM, tendrá derecho a la pensión de jubilación desde la fecha del despido injusto, si para entonces tiene sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad, con posterioridad al despido.

Si el despido injusto se produjere, después de quince (15) años de los mencionados servicios, el trabajador oficial tendrá derecho a la pensión, al cumplir cincuenta (50) años de edad, o desde la fecha del despido, si para entonces tiene cumplida la expresada edad.

Si el trabajador oficial se retirara voluntariamente, después de quince (15) años de los supradichos servicios, tendrá derecho a la pensión cuando cumpla sesenta (60) años de edad.

Reexaminada la estructura gramatical de la estipulación convencional en comentario, así como la intención lógica y razonablemente deducible de sus componentes, para la Sala dicha cláusula que alude a la pensión en caso de despido injusto, lleva a colegir que el único entendimiento posible es que se causa o adquiere con los requisitos relativos a la prestación de los servicios por más de diez o quince años y el despido sin justa causa, sin que exista un límite en el tiempo para tener derecho a ese beneficio extralegal, de manera que cobija a los trabajadores que incluso superen los 20 años de trabajo, como ocurre en el caso que nos ocupa. En efecto, tal precepto convencional entre sus parámetros identificativos claros para otorgar la prestación, no incluye que el tiempo de servicios deba ser inferior a 20 años. Lo que significa, que leída en su conjunto y apreciada sistemáticamente la norma convencional, el derecho se tendrá que reconocer al estar acreditado que el trabajador con más de diez o quince años de servicios, según el caso, 'haya sido despedido sin mediar justa causa para ello.

Con lo anterior debe destacar la Sala que cualquier decisión que se haya proferido en sentido contrario, se entiende recogido con la nueva postura que ahora se adopta.

De suerte que, como la actora fue despedida sin justa causa con más de 15 años de servicio, situación que no se discute, al igual que la condición de beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, resulta acreedora a la pensión prevista en el precepto convencional en precedencia.

Así, el Tribunal se equivocó y cometió los yerros endiligados, por lo que habrá de casarse el fallo impugnado.

En sede de instancia, son suficientes las consideraciones expuestas en la esfera casacional, para confirmar íntegramente el fallo de primera instancia, que otorgó a la demandante la pensión en los términos del art. 98 de la convención colectiva de trabajo.

Sin costas en el recurso extraordinario, por cuanto la acusación salió triunfante. Las de las instancias a cargo de la parte vendida que lo fue la demandada.

IV. 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 dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 26 de febrero de 2010, en el proceso que instauró **BEATRIZ GONZALES ORREGO** contra el **MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL**.

En sede de instancia, se confirma íntegramente el fallo dictado por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá el 11 de septiembre de 2009.

Costas como se indicó en la parte motiva de esta providencia.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

JORGE LUIS QUIROZALEMÁN
Presidente de Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA
JORGE MAURICIO BURGOS RUÍZ
FERNANDO CASTILLO CADENA
CLARA CECILIA DUENAS QUEVEDO
RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVA

(...)⁹

En sentencia de casación, la Corte Suprema de Justicia, en apego a las normas que regulan la relación de los Empleados al servicio de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, indica que son Trabajadores Oficiales por regla general, salvo las excepciones previstas en la misma ley. La Entidad INSTITUTO DE MERCADERO AGROPECUARIO – IDEMA, para la cual prestó sus servicios el Demandante es una Empresa Industrial y Comercial del Estado, y por lo tanto el Demandante ostentaba la condición de Trabajador Oficial.

Destaco en la sentencia de casación: SL4782-2018 Rad. N.° 40289 del 31 de octubre de 2018, Magistrado Ponente RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO.

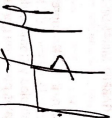
(...)

Conforme a todo lo expuesto, si la Fábrica de Licores y Alcohóles de Antioquia cumple en la realidad actividades de una empresa Industrial y comercial del departamento, al tenor de los artículos 233 y 304 del Decreto 1222 de 1986, en concordancia con el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, sus servidores son por regla general trabajadores oficiales, salvo aquellos que ejerzan labores de dirección y confianza identificados expresamente como empleados públicos. En ese sentido, como los demandantes ejercían cargos de operativo de oficios varios, auxiliar de servicios generales, auxiliar de almacén y auxiliar de sostenimiento, como se admitió expresamente en la contestación de la demanda, que no son de dirección y confianza, tenían la calidad de trabajadores oficiales y no la de empleados públicos, como lo dedujo erróneamente el Tribunal. En ese sentido, los cargos son fundados y se casará totalmente la sentencia recurrida.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA En sede de instancia, la Corte debe partir de la base de que los demandantes ostentaban la calidad de trabajadores oficiales, como se justificó ampliamente en sede de casación. Por lo mismo, teniendo en cuenta que la decisión del Juez de primer grado se fundamentó exclusivamente en la errónea premisa de que los demandantes eran empleados públicos, se debe proceder a la revocatoria total de dicha decisión, así como al examen de las pretensiones consignadas en la demanda, como se solicitó en el recurso de apelación.

El precedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, necesariamente conllevan a que sean tenidas en cuenta por el Demandador de segundo grado, la condición de TRABAJADOR OFICIAL, que tuvo el Demandante para con la Empresa Demandada como Empresa Industrial y Comercial del Estado y por lo tanto beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajadores (Art. 98), le asiste el derecho al reconocimiento de la PENSION EN CASO DE DESPIDO INJUSTO, contenido en el Acuerdo Convencional. Por ello, se pide con el usual respeto se REVOQUE la sentencia apelada y se accedan a las pretensiones.

Respetuosamente,



HUMBERTO SALAZAR CASANOVA
C.C. 4946846 de Teneal (H)
T. P. No. 128.948 del C. S. de la J.