

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

- SALA LABORAL -

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA.

Popayán, veintitrés (23) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Vencido el término de traslado concedido a las partes para presentar por escrito alegatos de conclusión y dando aplicación a lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, convertido en legislación permanente en virtud de la Ley 2213 de 2022, le corresponde a la Sala entrar a resolver el grado jurisdiccional de consulta, frente a la Sentencia N° 42 de 30 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por CARLOS ARTURO MONTENEGRO GUZMAN, a través de apoderado judicial, contra la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -UGPP-. Asunto radicado bajo la partida No. 19-001-31-05-003-2019-00252-01.

Prevía deliberación y aprobación del asunto con los restantes Magistrados, LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTES y CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ, se dicta por parte de la Sala, la providencia cuyo texto se inserta a continuación:

I. SENTENCIA

1. ANTECEDENTES:

1.1. Demanda:

Como antecedentes fácticos relevantes, se tienen los contenidos en el escrito de demanda, cuya copia obra en el archivo (03 demanda) del expediente digital de primera instancia los cuales no es necesario reproducir en esta providencia, demanda en la cual se pretende lo siguiente:

Que se declare que el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la pensión restringida de jubilación en la forma dispuesta en los artículos 8º de la ley 171 de 1961 y 74 del decreto 1848 de 1969 o del artículo 37 de la ley 50 de 1990 desde que cumplió 55 o 60 años de edad, y que tiene derecho al retroactivo pensional desde que cumplió los requisitos hasta que se verifique el pago regular de las mesadas pensionales, que tiene derecho a los intereses del artículo 141 de la ley 100 de 1993 y que las sumas deben ser indexadas.

Contestación de la demanda: La entidad demandada contestó la demanda aceptando algunos hechos, oponiéndose a las pretensiones de la demanda y proponiendo las excepciones de mérito de: inexistencia de la obligación demandada y cobro de lo no debido;- buena fe de la entidad demandada y prescripción.

El A Quo resolvió negativamente la excepción previa de falta de agotar en debida forma la actuación administrativa, decisión que quedo en firme.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, la Juez de conocimiento, en audiencia pública llevada a cabo el 30 de agosto de 2022, procedió a dictar sentencia en la cual resolvió: (i) 1. Declarar como probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por la entidad demandada UGPP, .2. Negar en consecuencia las pretensiones formuladas en la demanda. 3. Condenar en costas a la parte demandante, fijando como agencia en derecho a su cargo la suma equivalente a medio salario mínimo legal vigente. 4. Consultar la decisión ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Popayán, en caso de no ser apelada de conformidad con el artículo 69 del Código procesal del trabajo y la Seguridad Social.

Como fundamento de la decisión, en síntesis, el A Quo partió de definir como problema jurídico determinar si el demandante acredita el derecho para el reconocimiento en su favor de la pensión restringida de jubilación conforme lo establecido en el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, y en caso afirmativo, si son procedentes las condenas invocadas en las pretensiones de la demanda.

Señala que, se tiene probado, que el demandante laboró para la extinta caja de crédito agrario, industrial y minero, como trabajador oficial desde el 6 de febrero de 1979 hasta el 4 de diciembre de 1990, y que su retiro de la entidad fue voluntario, es decir, su tiempo de servicio con el citado empleador oficial fue de 11 años, 9 meses y 28 días, igualmente que el demandante nació el 20 de enero de 1955, según consta en la copia del Registro Civil de Nacimiento, por tanto cumplió los 60 años de edad el 20 de enero de 2015.

Como reclama el demandante el reconocimiento y pago de su pensión de jubilación, conforme a lo preceptuado en el artículo 74 numeral 3 del Decreto 1848 de 1969, en virtud del retiro voluntario cita el contenido de la norma que indica (numeral 3), si el trabajador oficial se retirara voluntariamente después de 15 años de dichos servicios, tendrá derecho a la pensión cuando cumpla 60 años de edad.

Afirma que la citada prestación fue establecida inicialmente en el artículo 8 de la Ley 171 de 1961 (artículo 8) por lo que la pensión así establecida tiene dos modalidades, la que se genera a raíz del despido injusto, para lo cual debe acreditarse que el trabajador haya laborado entre 10 y 15 años, caso en el cual la prestación se causa al cumplir los 60 años de edad, y si el peticionario ha laborado más de 15 años, el reconocimiento tiene lugar a cumplir los 50 años de edad, la otra modalidad es la prestación que se genera si después de haber laborado 15 años el trabajador se retira voluntariamente, indicando que así se ha señalado en varias providencias, entre otras en la sentencia T 301 de 2018 de la Corte Constitucional, y de igual manera la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL 4734 de 2020, de las cuales cita apartes.

Señala que , como se observa, es requisito indispensable el haber completado un mínimo de 15 años de servicio para el mismo empleador, en este caso para la caja de crédito agrario, en el caso del demandante, en los hechos de la demanda se expone, que en total laboró para la citada entidad 11 años, 9 meses y 29 días, y se retiró voluntariamente de la misma, por lo tanto se trata de dos aspectos que no requieren prueba, pues fueron puestos de presente por la parte actora, en consecuencia, el no haber sido despedido sin justa causa no es posible aplicar lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 8 de la Ley 171 de 1961. Respalda igualmente lo señalado en la sentencia del 5 de febrero de 2009 radicado 35251, de la Corte Suprema de Justicia Sala laboral.

Concluye que todo lo anterior lleva al despacho a concluir que la pensión restringida o retiro voluntario solo puede ser reconocida a quienes completaron 15 años o más de servicios como trabajadores oficiales, y para el mismo empleador oficial, requisito que no cumple el demandante, en tanto su tiempo de servicio es inferior a los 15 años que consagra la norma aplicable, e iguales previsiones hacen el Decreto 1848 de 1969 en su artículo 74 y el artículo 37 de la ley 50 de 1990, en el sentido que el beneficio de la pensión restringida por retiro voluntario requiere un tiempo de servicio mínimo de 15 años por lo que se tendrá por probada la excepción de inexistencia de la obligación demandada propuesta por la UGPP, lo cual conlleva a negar las pretensiones de la demanda.

3. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA.

En firme el auto que admitió la consulta, se dio traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días, conforme lo dispuesto el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, convertida en legislación permanente en virtud de la Ley 2213 de 2022.

3.1. La demandada Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP-, a través de apoderado judicial presentó alegatos de conclusión, señalando que el actor no cuenta con el derecho a la pensión restringida solicitada en

tanto cumplió los 60 años de edad el 20 de enero de 2015 y por tanto la norma aplicable era la ley 100 de 1993 que no establece la pensión restringida solicitada. Indica tres requisitos para el reconocimiento de dicha prestación que son:- no estar afiliado al sistema general de pensiones y obrar certificado laboral en el que consta que se le hicieron descuentos para seguridad social; - el despido sin justa causa y en la demanda se afirma que el trabajador se retiró de manera voluntaria; y- el tiempo de servicio exigido que para el demandante fue de 11 años 9 meses y 29 días. Concluye que el demandante no cumple con los requisitos del artículo 8 de la Ley 171 de 1961 y en consecuencia los exigidos en el artículo 133 de la ley 100 de 1993 toda vez que no se configuró un despido sin justa causa y además al 1º de abril de 1994 no contaba con 60 años de edad. Finalmente solicita confirmar la sentencia consultada.

II. CONSIDERACIONES DE LA SALA:

1. COMPETENCIA: En virtud de lo consagrado en el artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, es esta Sala de Tribunal competente para resolver el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia enunciada en los antecedentes, por ser el Superior Funcional del Juzgado que profirió la decisión negativa a las pretensiones de la demanda en tanto se dan los presupuestos de que trata el artículo 69 del CPT y de la S.S

2. PROBLEMAS JURÍDICOS: En virtud del grado jurisdiccional de consulta la Sala considera como problemas jurídicos a resolver los siguientes:

2.1. ¿fue adecuadamente negada la pensión reclamada por el demandante al considerar el A Quo que no se cumplían los requisitos legales para su reconocimiento conforme a las pruebas aportadas al proceso?

3. TESIS DE LA SALA: La tesis de la Sala frente al anterior interrogante se orienta a confirmar la decisión de primer grado, como quiera que en efecto, dado el tiempo de servicio del trabajador demandante y la forma voluntaria de la terminación de la relación laboral no se cumplen los requisitos legales para ser acreedor a la pensión restringida de jubilación reclamada en las pretensiones de la demanda.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

La pensión restringida solicitada en las pretensiones de la demanda la fundamenta el actor en las siguientes normas legales cuyo contenido se cita textualmente así:

Ley 171 de 1961 ARTICULO 8º: “ El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de una empresa de capital no inferior a ochocientos mil pesos (\$800.000.00), después de haber laborado para la misma o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente Ley, tendrá derecho a que la empresa lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión principiará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión pero solo cuando cumpla sesenta (60) años de edad.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

En todos los demás aspectos la pensión aquí prevista se regirá por las normas legales de la pensión vitalicia de jubilación.

PARAGRAFO. Lo dispuesto en este artículo se aplicará también a los trabajadores ligados por contrato de trabajo con la administración pública o con los establecimientos públicos descentralizados, en los mismos casos allí previstos y con referencia a la respectiva pensión plena de jubilación oficial.” (Hasta aquí la norma citada).

Decreto 1848 de 1969 ARTÍCULO 74.- “Pensión en caso de despido injusto.

1. El empleado oficial vinculado por contrato de trabajo que sea despedido sin justa causa después de haber laborado durante más de diez (10) años y menos de quince (15), continuos o discontinuos, en una "o varias entidades", establecimientos públicos, empresas del estado, o sociedades de economía mixta, de carácter nacional, tendrá derecho a 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. (Declarada nula la frase que dice: "... o varias entidades..." entre comillas. Consejo de Estado, fallo del 12 de noviembre de 1981).

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

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

4. La cuantía de la pensión de jubilación, en todos los casos citados en los incisos anteriores, será directamente proporcional al tiempo de servicios, con relación a la que habría correspondido al trabajador oficial en el evento de reunir los requisitos exigidos para gozar de la pensión plena y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

5. La pensión a que se refiere este artículo, así como los pensionados en cuanto a sus deberes y derechos, se regirá, en todo lo demás, por las disposiciones pertinentes de este Decreto y del Decreto 3135 de 1968.”(Hasta aquí la norma citada).

En relación con la vigencia de esas normas desde la sentencia de tutela proferida por la Corte Constitucional T-580-09 de 27 de agosto de 2009, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub dijo dicha Corporación que en razón a que la Ley 50 de 1990 únicamente era aplicable a los trabajadores regulados por el Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Suprema de Justicia, en reiterada jurisprudencia, concluyó que la pensión sanción regulada en la Ley 171 de 1961 producía efectos jurídicos para los trabajadores oficiales porque la ley que rige las relaciones entre particulares no es aplicable a los trabajadores oficiales. Luego, el artículo 37 de la Ley 50 de 1990 no derogó ni el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, ni el artículo 74 del Decreto 1848 de 1969.

En la misma forma se afirmó posteriormente que el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, derogó tácitamente el artículo 74 de la Ley 171 de 1968, pero consagró una nueva “pensión sanción” para los trabajadores oficiales y los del sector privado, en una de las siguientes dos hipótesis:

'1ª – cuando i) el empleador omite el deber de afiliar al trabajador al Sistema General de Pensiones, ii) el trabajador es despedido sin justa causa, iii) este ha trabajado más de 10 años y menos de 15 años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la Ley 100 de 1993, iv) ha cumplido 60 años de edad si es hombre o 55 años si es mujer, o a partir del momento en que cumpla la edad respectiva.

2ª --, se causa el derecho a la pensión sanción regida por la Ley 100 de 1993: i) cuando el trabajador es despedido sin justa causa, ii) ha trabajado más de 15 años y, iii) cuando cumpla 55 años de edad si es hombre o 50 años si es mujer, o a partir del momento en que cumpla la edad.

Posteriormente y de acuerdo con lo señalado en la sentencia C-372 de 1998 sobre la naturaleza de esta pensión quedó claro que la pensión sanción dejó de ser una indemnización a favor del trabajador despedido en forma injusta para convertirse en una prestación para protegerlo en su ancianidad, tal y como lo pretende la pensión de vejez. Por lo que en aquellos casos en los que el

sistema de seguridad social asume el riesgo de vejez, no le corresponde al empleador sustituirlo en esa obligación, de ahí que la prestación sólo debe mantenerse a cargo del empleador cuando ha omitido afiliar a su trabajador al sistema general de pensiones.

En el presente caso en el que el trabajador dejó de trabajar para la entidad oficial antes de la entrada en vigencia de la ley 100 de 1993 serían aplicables las normas citadas siempre que se cumplan los presupuestos exigidos para que se reconozca la reclamada prestación o pensión restringida de jubilación, lo anterior ateniendo a que se debe acudir a la norma vigente para cuando se consolida el derecho a la pensión, que tratándose de la pensión restringida de jubilación, es la vigente a la fecha de terminación del vínculo porque es este hecho el que marca la pauta para ese fin al ser la fecha en que se consolida el derecho.

En efecto sobre el tema de la pensión restringida es necesario referirse a la sentencia de la CSJ-SCL, a SL4734-2020, radicado No. 74672 en la que se definió que cuando se trata de establecer cuál es la norma aplicable a un asunto pensional, se debe acudir a la vigente para cuando se consolida el derecho a la pensión, que cuando se refiere a la pensión sanción o la restringida de jubilación, la fecha de terminación del vínculo marca la pauta para ese propósito.

Además, en esa misma providencia se dejó sentado por la Corte Suprema de justicia que:

“la pensión proporcional de jubilación, se reconoce al trabajador, bajo cualquiera de las siguientes hipótesis así:

1.- Que hubiese laborado para el mismo empleador o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, y fuese despedido sin justa causa data desde la cual tiene derecho a la pensión, si para esa fecha tiene cumplidos 60 años de edad, o desde la fecha en que los cumpla con posterioridad al despido.

2.- Que hubiese laborado para el mismo empleador o para sus sucursales o subsidiarias durante más de quince (15) años, y fuese despedido sin justa causa data desde la cual tiene derecho a la pensión, si para esa fecha tiene cumplidos 50 años de edad, o desde la fecha en que los cumpla con posterioridad al despido.

3.- Que hubiese laborado para el mismo empleador o para sus sucursales o subsidiarias durante más de quince (15) años, y se retira voluntariamente del servicio data desde la cual tiene derecho a la pensión, si para esa fecha tiene cumplidos 60 años de edad, o desde la fecha en que los cumpla con posterioridad al despido.

Es decir, que contrario a lo manifestado por la UGPP, el artículo 8° de la Ley 171 de 1961 si consagró una pensión restringida de jubilación por retiro voluntario, la cual se causa al completar el tiempo de servicio requerido, es decir, más de 15 años, pues el cumplimiento

de la edad era solo un requisito para la exigibilidad o disfrute del derecho.” (Hasta aquí la cita)

La misma directriz jurisprudencial señala que la manera como se encuentra prevista dicha garantía en el inciso segundo del artículo 8º de la Ley 171 de 1961 indica con toda lógica que son precisamente el tiempo de servicios y la voluntad del trabajador los que determinan el nacimiento del derecho pensional, habida consideración que la edad es únicamente una condición para la exigibilidad de esa prestación más en modo alguno de su configuración.

Se reitera entonces que atendiendo a que el retiro voluntario del demandante se produjo antes de entrar en vigencia la ley 100 de 1993 esta norma no es aplicable al caso y por tanto solo debe confrontarse si se cumplen los requisitos de la ley 171 de 1961 pero previamente se debe puntualizar también que la misma Sala Laboral de la CSJ ha señalado que “ las pensiones de jubilación reguladas en la Ley 171 de 1961, sea la originada con el despido injusto del trabajador o la restringida por retiro voluntario, no fueron derogadas ni remplazadas por la de vejez que asumió el ISS conforme a la Ley 90 de 1946, reglamentada por el Acuerdo 224 de 1966, aprobado por el Decreto 3041 del mismo año, puesto que constituyen obligaciones económicas cuyo deudor exclusivo es el empleador.”

Según el artículo 1 del Decreto 1163 de 1996: “La Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero es una sociedad anónima de economía mixta, del orden nacional, perteneciente al sector agropecuario, vinculada al Ministerio de Agricultura. Es un organismo dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente. Así mismo es de señalar que el D. 2842 de 2013, establece las reglas para la asunción de la función pensional de la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP).

Igualmente se encuentra probado y no es discutido que el trabajador demandante nació el 20 de enero de 1955 tal como se ve en el registro civil de nacimiento, y por lo mismo cumplió los 60 años de edad el 20 de enero de 2015, y prestó sus servicios para la CAJA DE CREDITO AGRARIO INDUSTRIAL Y MINERO S.A. entre el 6 de febrero de 1979 y el 4 de diciembre de 1990, es decir por un tiempo total 11 años, 9 meses y 29 días que se respalda con el respectivo certificado laboral , y tal como lo afirma en el hecho 4 de la demanda se retiró voluntariamente de la entidad.

Así mismo el demandante agotó su reclamación ante la unidad de gestión pensional UGPP y la entidad mediante resolución RDP 038484 del 18 de diciembre de 2019 le negó el reconocimiento y pago de la pensión restringida de jubilación.

Descartada en esa forma, es decir, por prueba de confesión, la terminación unilateral por despido sin justa causa y definido como está que el retiro fue voluntario solo existía para el demandante la modalidad de pensión que en la cita jurisprudencial que antecede se define de la siguiente forma:

“ 3.- Que hubiese laborado para el mismo empleador o para sus sucursales o subsidiarias durante más de quince (15) años, y se retira voluntariamente del servicio data desde la cual tiene derecho a la pensión, si para esa fecha tiene cumplidos 60 años de edad, o desde la fecha en que los cumpla con posterioridad al despido.”

Frente a los hechos probados y la forma como se encuentra prevista dicha prestación en el inciso segundo del artículo 8º de la Ley 171 de 1961 se entiende claramente que son el tiempo de servicios y la voluntad del trabajador los que determinan el nacimiento del derecho pensional, teniendo en cuenta que la edad es únicamente una condición para la exigibilidad de esa prestación más no para su configuración o causación.

Confrontados dichos elementos tiene razón la providencia de primer grado al concluir que la pensión restringida o por retiro voluntario solo puede ser reconocida a quienes completaron 15 años o más de servicios como trabajadores oficiales, y para el mismo empleador oficial, requisito que no cumple el demandante, en tanto su tiempo de servicio es inferior a los 15 años que exige la norma aplicable, lo cual se consagra igualmente en el artículo 74 del Decreto 1848 de 1969 y por lo mismo fue bien declarada como probada la excepción de inexistencia de la obligación demandada propuesta por la entidad demandada UGPP.

Son suficientes las anteriores razones para proceder a confirmar la decisión de primer grado en todas sus partes, sin que proceda condena en costas en tanto se está resolviendo el grado jurisdiccional de consulta.

En razón y mérito de lo expuesto la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 42 de 30 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por el señor

CARLOS ARTURO MONTENEGRO GUZMAN, contra la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -UGPP.

SEGUNDO: Sin lugar a condenar en COSTAS en esta instancia.

TERCERO: NOTIFICAR la presente sentencia mediante estado electrónico con inserción de la copia de la providencia en el mismo e igualmente por edicto, que deberá permanecer fijado por un día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del CPT y de la SS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

*Firma válida
providencia judicial*

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO PONENTE

*Firma válida
providencia judicial*

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL

*Firma válida
providencia judicial*

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL