



SENTENCIA LABORAL DE 2ª INSTANCIA

(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha)

RADICACIÓN	27-001-31-05-002-2019-00140-01
PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	JESÚS ANTONIO IBARGÜEN GARCÉS
DEMANDADOS	1.- DEPARTAMENTO DE CHOCÓ 2.- EMPRESA DE LICORES DEL CHOCÓ, EN LIQUIDACIÓN
PROCEDENCIA	JUZGADO 2º LABORAL DEL CIRCUITO DE QUIBDÓ
ASUNTO	CONSULTA DE SENTENCIA N°086 DEL 16 DE DICIEMBRE DE 2019
DECISIÓN	CONFIRMA
CIUDAD Y FECHA	Quibdó, Chocó, veintisiete (27) de agosto de dos mil veinte (2020)

MAGISTRADO PONENTE: Dr. JHON ROGER LÓPEZ GARTNER

OBJETO:

Resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida en primera instancia dentro del proceso del encabezado, para lo cual se ha dispuesto el trámite que reglamenta el Art. 15, del Decreto Legislativo N° 806 del 4 de junio de 2020.

ANTECEDENTES:

El señor **JESÚS ANTONIO IBARGÜEN GARCÉS**, a través de apoderado judicial, presentó demanda con acción ordinaria laboral en contra del **DEPARTAMENTO DE CHOCÓ** y la **EMPRESA DE LICORES DEL CHOCÓ EN LIQUIDACIÓN**, pretendiendo que se reconozca su derecho convencional de percibir la pensión especial de 10 años, conforme a lo dispuesto en las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas entre la Empresa de Licores del Chocó y su Sindicato de Trabajadores, de fechas 1984 y 1991, en porcentaje del cuatro por ciento (4%) del salario base de liquidación, por cada año de servicio sobre los primeros 10 años y del dos y medio por ciento (2.5%) adicional por cada año de servicio posterior al décimo año y por consiguiente.



También pide que se condene a la parte demandada a pagarle la pensión extralegal de que tratan las convenciones de 1984 y 1991, en las condiciones establecidas en dichas convenciones, por cumplir con los requisitos para tal efecto.

Que condene igualmente a la demandada al pago indexado de las mesadas atrasadas al momento del cumplimiento de la respectiva obligación.

Que se ordene incluir al demandante en la nómina de pensionados de la entidad.

Por último, pide condenar a la parte demandada al pago de las costas procesales.

HECHOS:

Los resume la Sala, así:

El demandante prestó sus servicios a la EMPRESA DE LICORES DEL CHOCÓ, hoy en liquidación, por más de diez (10) años de forma continua y en calidad de trabajador oficial de la misma, en el periodo comprendido entre el 18 de enero de 1980 y 27 de junio de 1991, desempeñándose en el cargo de Celador desde el 18 de enero de 1980 hasta el 10 de octubre de 1983, tal como consta en la certificación expedida por la Dirección Administrativa; y desde el 11 de octubre de 1983 hasta la fecha de liquidación y cierre de la empresa, como Operativo en la Sección de Mantenimiento, como consta en el Acta de Posesión de esa fecha.

Entre la FÁBRICA DE LICORES DEL CHOCÓ y su SINDICATO DE BASE, fue suscrita la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de fecha 2 de abril de 1984, la cual, en su artículo 10, deja claramente establecido que:

"ARTICULO DECIMO: A partir de la firma de la presente convención, los trabajadores de la empresa después de 10 años de servicio contiguos que no cometan faltas que atenten contra el normal funcionamiento de la entidad, sean retirados por causas ajenas a su voluntad, o sean despedidos sin justa causa, tendrán derecho a una pensión vitalicia que se liquidará a razón de un cuatro por ciento (4%) por cada año de servicio Sobre los primeros 10 años y del dos y medio por ciento (2.5%) adicional por cada año de servicio posterior al décimo año".



En el artículo 5° de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre las mismas partes el 11 de enero de 1991, se estableció:

"PUNTO QUINTO: Todos los puntos de las convenciones anteriores que no fueron modificadas ni derogadas en la presente convención quedarán vigentes."

En vigencia de esta última Convención que integra a su contenido el derecho convencional perseguido y contemplado en su similar de 1984, el señor JESÚS ANTONIO IBARGÜEN GARCÉS cumplió más de diez (10) años de servicios en la Empresa de Licores del Chocó, sin que hubiera sido objeto de sanción alguna por faltas que atentaran contra el normal funcionamiento de la entidad.

El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección Territorial Chocó, mediante oficio del 4 de junio de 2012, certificó que con fecha 16 de abril de 1984 fue depositada la Convención Colectiva del Trabajo, firmada entre la EMPRESA DE LICORES DEL CHOCÓ y SU SINDICATO DE TRABAJADORES.

También certificó que con fecha 24 de enero de 1991 fue depositada la Convención Colectiva de Trabajo, firmada entre las mismas partes aludidas en el párrafo anterior.

El referido ministerio, a través de la Dirección Territorial Chocó, expidió copias auténticas de las convenciones colectivas de 1984 y 1991, a las que se refirió en el oficio del 4 de junio de 2012.

La Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo del Ministerio de la Protección Social, mediante oficio de 10 de mayo de 2005, certificó que revisados los archivos de cárdex de la institución, aparece inscrita y vigente la organización sindical de base denominada **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA LICORES DEL CHOCÓ**.

La EMPRESA DE LICORES DEL CHOCÓ decidió unilateralmente, en la década de los 90 y por una determinación política del entonces Gobernador de este



Departamento, suspender la producción en sus instalaciones por lo que contrató con la EMPRESA DE LICORES DE CALDAS, lo cual, por sustracción de materia, derivó en la terminación de la relación laboral con el accionante.

Mediante la Ordenanza N° 021 de 2005, sancionada el 15 de diciembre del mismo año, la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL CHOCÓ autorizó la liquidación de la EMPRESA DE LICORES DEL CHOCÓ.

En esta ordenanza se designó en la Gobernación del Chocó la facultad de reconocimiento y pago de las pensiones de la entidad en liquidación; en idéntico sentido, lo establece el Decreto 254 de 2000, en su artículo 11.

Para la fecha del cierre de la EMPRESA DE LICORES DEL CHOCÓ (1993), el actor devengaba, por concepto de salario, la suma de \$76.037, y el salario base de liquidación debidamente actualizado es de \$195.000.

Por haber ostentado la calidad de trabajador oficial de la EMPRESA DE LICORES DEL CHOCÓ, atendiendo lo dicho en otros procesos por el Tribunal Superior de Quibdó, la desvinculación de este tipo de trabajadores debe atender a lo dispuesto por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

El actor, mediante escritos de fechas 9 de noviembre de 2015 y 16 de febrero de 2016, presentó reclamaciones administrativas ante el Departamento del Chocó - Gobernación del Chocó, pidiendo el reconocimiento del derecho a gozar y/o disfrutar de esta pensión convencional, lo cual fue negado en oficio de fecha 17 de marzo de 2016, por improcedente.

PRUEBAS:

Como documentales, el actor allegó las relacionadas a folios 8 y 9, como constan a folios 11 a 47, a saber:



1. Constancias de inscripción de las convenciones de 1984 y 1991, expedidas por el Ministerio del Trabajo a través de su Directora Territorial.
2. Ordenanza Departamental N° 021 del 15 de diciembre de 2009.
3. Sanción de la referida ordenanza.
4. Copia de la Convención Colectiva de Trabajo de fecha 16 de abril de 1984.
5. Copia de la Convención Colectiva de Trabajo de fecha 11 de enero de 1991.
6. Reclamaciones administrativas de reconocimiento y pago de la pensión especial para el demandante, de fechas 9 de noviembre de 2015 y 16 de febrero de 2016.
7. Respuesta de la Gobernación del Chocó, de fecha 17 de marzo de 2016.
8. Certificación laboral o tiempo de servicios del demandante.
9. Carta de terminación de la relación laboral.
10. Actas de posesión.
11. Copia del certificado de fecha 10 de mayo de 2005, expedido por el Ministerio del Trabajo.

Solicitó que se oficiara a la demandada para que remitiera con destino a este proceso los antecedentes administrativos que dieron origen a la presente demanda.

EL TRÁMITE PROCESAL:

Mediante auto interlocutorio N° 434 del 9 de julio de 2019, visto a folio 48, se admitió la demanda y se ordenó su notificación y traslado a la parte demandada por el término de 10 días, lo cual se surtió en debida forma como consta en documentos que obran a folios 49, 60 y 61.

Al contestar, la GOBERNACIÓN DE CHOCÓ¹ se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demandada, y propuso como excepción de mérito la 'FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA'.

Por su parte, la EMPRESA DE LICORES DEL CHOCÓ EN LIQUIDACIÓN², se opuso a todas las pretensiones de la demanda por carecer de respaldo probatorio los

1 Fl. 50 a 59.

2 Fl. 70 a 86.



hechos y de fundamentos legales. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: '*COBRO DE LO NO DEBIDO*', '*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN*' y '*PRESCRIPCIÓN*'.

Mediante auto interlocutorio N° 587 del 10 de septiembre del 2019, se tuvo por notificada y contestada la demanda por ambas entidades accionadas.

La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento del proceso, fijación del litigio y decreto de pruebas, tuvo lugar el 15 de octubre del 2019 (Fls. 88 y 89), y la de fallo el 16 de diciembre siguiente como consta en acta que obra a folios 90 y 91 del expediente.

LA SENTENCIA CONSULTADA:

Dispuso el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Quibdó, en la sentencia objeto de consulta, declarar impróspera la excepción de FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR PASIVA propuesta por el DEPARTAMENTO DE CHOCÓ.

Declaró que el señor JESÚS ANTONIO IBARGÜEN GARCÉS cumple los requisitos para obtener el reconocimiento y pago de la pensión convencional y, en consecuencia, ordenó al DEPARTAMENTO DE CHOCÓ reconocer y pagar a favor del demandante la pensión extra legal de jubilación, consagrada en el Art. 10 de la Convención Colectiva celebrada entre la Empresa de Licores del Chocó y los trabajadores el día 2 de abril de 1984, efectiva desde el día 9 de noviembre de 2012.

La juez también declaró probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de las mesadas pensionales causadas antes del 9 de noviembre de 2012, y declaró que la pensión reconocida a través de esa providencia se pagará hasta cuando la entidad de seguridad social asuma el pago de la pensión legal, para lo cual la entidad demandada (el Departamento del Chocó) seguirá realizando los aportes en pensiones.

Aclaró la funcionaria de primer orden que en el evento en que el trabajador se encuentre devengando una pensión legal, la entidad demandada solo será



obligada a cancelar el mayor valor pensional, si lo hubiere, y también declaró que las mesadas pensionales atrasadas se deberán pagar debidamente indexadas hasta la fecha de pago.

Por último, negó las excepciones de fondo de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y COBRO DE LO NO DEBIDO alegadas por la parte demandada y condenó en costas al Departamento de Chocó.

Para arribar a la anterior determinación, la juez *a quo* le dio pleno valor probatorio a los documentos allegados por la parte demandante, en los cuales se evidencia que las convenciones colectivas del trabajo fueron formalmente realizadas, constan por escrito y además fueron depositadas ante la autoridad del trabajo y se encuentran vigentes por cuanto los entes demandados no allegaron ninguna prueba que indique lo contrario.

Sostuvo que conforme al citado artículo 10 de la convención colectiva, para acceder a la pensión que reclama el pretensionante se requiere el cumplimiento de 3 requisitos: el primero, que se haya laborado con la Empresa de Licores del Chocó por más de 10 años continuos; el segundo, que no se cometan faltas que atenten contra el normal funcionamiento de la empresa; y tercero, que el retiro del servicio se produzca por causas ajenas a la voluntad del trabajador o este sea despedido sin justa causa, requisitos estos que la parte demandante, acorde con la carga de la prueba del artículo 167 del CGP, cumplió cabalmente a través de la documental aportada, sin que el extremo demandado cumpliera la carga de probar que el actor había cometido alguna falta o que fue sancionado, a más que en ninguna norma se establece que el cierre de la empresa sea justa causa para terminar el contrato de trabajo, luego, siendo esa la justificación del despido del demandante, la misma emerge legal pero no es una justa causa de despido.

ALEGATOS DE LAS PARTES:

Luego de que el Magistrado Ponente, a través de auto de trámite del 28 de julio de este año, ordenara correr los traslados para alegar de conformidad con lo establecido en el Art. 15, del Decreto Legislativo N° 806 de 2020, ninguno de los contendores procesales hizo uso de tal derecho.



CONSIDERACIONES:

La competencia:

Esta Sala es competente para decidir en este proceso el grado jurisdiccional de consulta,³ de conformidad con lo establecido en los artículos 15, literal B, numeral 3° (modificado por el Art. 14 de la Ley 1149 de 2007) y 69 del C.P.L y de la S.S.

El problema jurídico:

Se contrae a resolver si el demandante, señor Jesús Antonio Ibargüen Garcés, cumple con los requisitos exigidos para el reconocimiento en su favor de la pensión especial consagrada en el artículo 10 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la Empresa de Licores del Chocó y su Sindicato de Trabajadores.

Premisas normativas y jurisprudenciales:

El artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, define así la Convención Colectiva:

“Artículo 467. Convención Colectiva es la que se celebra entre uno o varios (empleadores) o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”.

La convención colectiva debe ser entendida, entonces, como un acto regulador de los contratos de trabajo, cuya finalidad es fijar las condiciones que regirán las relaciones laborales producto de una negociación colectiva, y que como lo han

³Grado jurisdiccional que otorga competencia para revisar íntegramente el fallo. Sentencia C- 958 de 2003, CSJ-SLT 4255-2013, 10250-2015 Y AL 4088-2014: “De manera que en este asunto el grado jurisdiccional de consulta debe operar por ministerio de la ley. Por tanto, la sentencia no cobra ejecutoria hasta tanto se surta dicho grado, pues conforme lo dispone el artículo 69 del C.P.T. y S.S., modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, solo *«serán consultadas las sentencias de primera instancia cuando fueren desfavorables a la Nación, al Departamento o al Municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante»*, siendo esta última hipótesis la aplicable al caso en estudio.”



señalado la doctrina y la jurisprudencia, contiene dos elementos a saber: uno normativo y otro obligacional.

Los elementos de la convención colectiva fueron analizados por la Corte Constitucional en los siguientes términos:

“El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, v gr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.

Se distingue igualmente en la convención colectiva, por la doctrina y la jurisprudencia, el denominado elemento obligatorio o aspecto obligacional, que está conformado por aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como son, por ejemplo, las cláusulas que establecen las comisiones o tribunales de conciliación y arbitraje, las que fijan sanciones por la violación de las estipulaciones que constituyen la parte normativa, o las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical”⁴.

La concurrencia de los elementos normativo y el organizacional en la convención colectiva, suponen la existencia de un acto jurídico que regula ciertos aspectos, en virtud de los cuales quienes la suscriben se encuentran obligados a su

⁴ Corte Constitucional, sentencia C-009 de 1994. M.P. Antonio Barrera Carbonell.



cumplimiento. Quiere ello decir que la convención colectiva es un acuerdo suscrito entre patronos y el sindicato, cuyas condiciones se extienden, o mejor, deben cumplirse por quienes concurran a suscribir el acto.

En este punto resulta pertinente precisar, que si bien las convenciones colectivas tienen un carácter vinculante en relación con quienes las suscriben, debido a su obligatoriedad, en ningún caso a estas puede atribuírseles el carácter de ley ya que las mismas no provienen del Congreso de la República, razón por la cual la Corte Constitucional se ha dado a la tarea de estudiar este tema descartando el carácter de ley que en principio pudiera atribuirse a la convención colectiva debido a su fuerza obligatoria, así:

“La convención colectiva de trabajo, aun cuando puede ser considerada como fuente formal de derecho, no es una verdadera ley, con el valor y la significación que ésta tiene a la luz de los textos constitucionales, por las siguientes razones:

- La convención, por su origen, proviene de una relación contractual surgida entre partes, cuya finalidad no es propiamente producir, como sucede con la ley, una innovación en el ordenamiento jurídico por vía general, dado que su ámbito de aplicación es restringido, a una o varias empresas, e inclusive cuando es extendida su vigencia por acto gubernamental a las empresas de una misma rama industrial en una determinada región económica, conforme al art. 472 del C.S.T.
- La convención, no corresponde propiamente a la potestad legislativa del Estado, que se manifiesta a través de la ley que expide el Congreso (art. 150 C.P.), o de los decretos con fuerza de ley que puede expedir el Gobierno, cuando es investido de precisas facultades extraordinarias, o cuando pone en vigencia el plan Nacional de Inversiones Públicas (arts. 150-10 y 341 C.P.), o de los decretos legislativos, o con fuerza de ley, que igualmente puede dictar el Gobierno dentro de los estados de excepción, en los casos de guerra exterior, conmoción interior y emergencia económica (arts. 212, 213, 214 y 215 C.P.)

En conclusión, aun cuando materialmente la convención es por sus efectos un acto regla, creador del derecho objetivo, a semejanza de la ley, según lo admite la doctrina, no puede considerarse como producto de la función legislativa del Estado,



desde los puntos de vista orgánico, funcional y formal, en que constitucionalmente aparecen estructurados y se manifiestan las funciones estatales.”⁵

Ahora bien; frente a los requisitos de validez de la convención colectiva, a la luz de dispuesto en el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo aquella deberá contener, además de las estipulaciones hechas por las partes en relación con las condiciones generales de trabajo, la indicación de la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que genere su incumplimiento.

Por su parte, el artículo 469 *ídem* establece los requisitos que debe cumplir la convención colectiva para que pueda producir efectos y tenga plena validez, así:

“ARTICULO 469. FORMA. La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto”.

La norma anterior es clara en señalar que para que la convención colectiva suscrita entre el patrono y el sindicato produzca efectos jurídicos, es necesario que la misma cumpla con los siguientes requisitos:

1. Que conste por escrito.
2. Que una copia sea depositada ante el Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días hábiles siguientes a su firma.

⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-009 de 1994. M.P. Antonio Barrera Carbonell



Estos requisitos de validez fueron estudiados por la Corte Suprema de Justicia, que de manera literal señaló, en relación con la solemnidad que las convenciones colectivas deben contener, lo siguiente:

“...Resulta así que la convención colectiva de trabajo es acto solemne y, que estas circunstancias, la prueba de su existencia se confunde con la demostración de que se cumplieron cabalmente las solemnidades exigidas por la ley para que fuera acto jurídico válido...

...No puede pues acreditarse en juicio la existencia de una convención colectiva como fuente de derechos para quien la invoca en su favor sino aduciendo su texto auténtico y el del acta de su depósito oportuno ante la autoridad laboral o cuando menos para esto último, mediante certificación de dicha autoridad sobre el hecho de haberse depositado dentro del plazo hábil la convención...

....Se trata pues, de un acto solemne, para cuya demostración en juicio es necesario aportar a éste la prueba de haberse cumplido con las formalidades integrantes de la solemnidad. Una de ellas es el escrito en que conste el acto jurídico, otro el depósito de la copia del mismo ante la autoridad de trabajo, dentro de un plazo determinado. Es obvio que quien pretenda hacer valer en juicio derechos derivados de la convención, debe presentarla en copia expedida por el depositario del documento...”⁶.

La solución del caso:

En el asunto bajo estudio, observa la Sala que a folios 18 al 26 del expediente reposa una copia de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada el 2 de abril de 1984 por la Empresa de Licores del Chocó y su Sindicato de Trabajadores, la cual surtió los tramites de rigor al estar suscrita por ambas partes y haber sido depositada ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del Chocó el día 16 de abril de 1984, tal como consta en la certificado que obra a folio 11 del mismo expediente.

⁶ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 20 de mayo de 1976.



A folios 27 y 28 obra otra Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre las mismas partes el día 1 de enero de 1991, que ratifica lo indicado en la convención de 1984, quedando así vigente el artículo 10; convención que fue depositada el 24 de enero de 1991 en la Dirección Territorial del Chocó del Ministerio del Trabajo.

Es de anotar que si bien ambas convenciones colectivas fueron aportadas en fotocopias, las mismas deben reputarse auténticas a voces del Art. 54 A del CPT, adicionado por la Ley 712 de 2001, Art. 24.

El artículo 10 de la Convención Colectiva en precedencia, enseña:

“A partir de la firma de la presente convención los trabajadores de la Empresa después de 10 años de servicio continuo que no cometan faltas que atenten contra el normal funcionamiento de la entidad, sean retirados por causas ajenas a su voluntad, o sean despedidos sin justa causa, tendrán derecho a una pensión vitalicia que se liquidará a razón de un cuatro por ciento (4%) por cada año de servicio sobre los primeros 10 años y del dos y medio por ciento (2.5%) adicional por cada año de servicio posterior al décimo año”.

De otra parte, si bien una de las causas que conducen a la extinción de las convenciones colectivas es el cierre definitivo de la empresa (empleador), lo que ciertamente ocurrió con la entidad demandada (la EMPRESA DE LICORES DEL CHOCÓ), ya que mediante la Ordenanza N° 021 del 15 de diciembre del año 2005, vista en el expediente a folios 14 al 17, la Asamblea Departamental del Chocó ordenó la liquidación de la Fábrica de Licores del Chocó, ello no significa que con dicha actuación administrativa se desvanezcan los derechos convencionales alegados por el señor JESÚS ANTONIO IBARGÜEN GARCÉS, como quiera que se presenta, en este caso, una consolidación de derechos adquiridos en razón a que dicho extrabajador cumplió con todos los requisitos exigidos para acceder a lo pretendido mucho tiempo antes de expedirse la ordenanza mediante la cual se ordenó la liquidación de la empresa aquella, derechos que por demás resultan



garantizados en el artículo 58 de la Constitución Política⁷ y tal cual lo explicó la Corte Constitucional en la sentencia C-314 de 2004, en la que precisó que los derechos surgidos de pactos o convenciones colectivas configuran derechos adquiridos. Veamos:

“Ya que la convención colectiva de trabajo es un sistema jurídico que rige contratos de trabajo determinados, es posible afirmar que, en lo que respecta a los trabajadores cobijados por ella, aquella es **f fuente de derechos adquiridos por lo menos durante el tiempo en que dicha convención conserva su vigencia.**”

(Subrayas y negrillas del texto original).

Resulta oportuno indicar, igualmente, que el Art. 18 del Decreto 758 de 1990 aprobatorio del acuerdo 049 del mismo año, consagra el tema de la compartibilidad de las pensiones extralegales, en el sentido de que a partir del 17 de octubre de 1985 los patronos registrados ante Instituto de los Seguros Sociales que otorguen a sus trabajadores pensiones de jubilación reconocidas por convenciones colectivas, continuarán cotizando para los seguros por invalidez, vejez y muerte hasta que el asignado cumpla con los requisitos exigidos por el seguro para la obtención de la pensión; compartibilidad que abarca las pensiones extralegales otorgadas por convenciones colectivas, pactos colectivos, laudo arbitral o voluntariamente por el empleador, debiendo el trabajador seguir realizando los aportes en pensiones al ISS, hoy Colpensiones, hasta que cumpla con los requisitos de ley para el reconocimiento de la pensión de vejez a la que tiene derecho el pensionado.

De otra parte, ha de destacarse que la Fábrica de Licores del Chocó, según lo indicado en la Ordenanza N° 021 del 15 de diciembre de 2005, es una empresa descentralizada del orden departamental, la cual, atendiendo a la naturaleza de la actividad que realizaba, es una Empresa Industrial y Comercial del Departamento, razón por la cual sus empleados deben ser considerados como trabajadores

⁷ Según este artículo, se garantizan los derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles que no pueden ser desconocidas y vulnerados por leyes posteriores.



oficiales, a excepción de aquellos que realicen actividades de dirección y confianza, por cuanto estos son considerados como empleados públicos.

Sobre el particular, el artículo 4º, del Decreto 2127 de 1945, determina lo siguiente:

“ARTICULO 4o. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones entre los empleados públicos y la administración Nacional, Departamental o Municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales, a menos que se trate de la construcción o sostenimiento de las obras públicas, o de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma. Así las cosas, y como quiera que aquellos empleados que tengan la calidad de trabajadores oficiales están sometidos al código”.

Las foliaturas dan cuenta de que el señor JESÚS ANTONIO IBARGÜEN GARCÉS se desempeñó como OPERARIO DE LA SECCION DE MANTENIMIENTO⁸ y CELADOR, sin que los entes demandados hayan demostrado que dicho pretensionante hubiese desempeñado algún cargo de dirección y confianza, los cuales no corresponden a esta clase de trabajadores.

La Corte Suprema de Justicia se ha encargado de realizar una definición de lo que debe entenderse por trabajador de dirección, confianza o manejo, estableciendo⁹:

"Según lo han expresado esta Sala de la Corte y el extinguido tribunal del trabajo, en reiteradas decisiones, los directores, gerentes, administradores y los demás que el artículo 32 indica constituye ejemplos puramente enunciativos de empleados que ejercen funciones de dirección o administración. Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino

⁸ Ver Acta de Posesión a folio 39.

⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, providencia del 22 de abril de 1961, Gaceta Judicial 2239.



orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central".

No se encuentra probado en este proceso que el demandante hubiese desempeñado funciones de confianza o manejo para la empresa codemandada, como son los cargos de Gerente o de altos directivos, razón por la cual las relaciones laborales existentes entre este y la empresa Industrial y Comercial del Departamento de Chocó se encontró regulada por un contrato de trabajo.

La Corte Constitucional, en la sentencia C- 484 de 1995, señaló al respecto que:

“La fijación de las actividades que van a ser desempeñadas por virtud de vinculación legal y reglamentaria dentro de las empresas industriales y comerciales, corresponden a una función constitucional de orden administrativo que bien puede entregar la ley a sus juntas directivas, para ser ejercidas en la forma que determinen sus estatutos internos, sin que ello modifique la naturaleza del empleo ni de la relación laboral de carácter oficial que está dada por la ley.”

De manera que, al haberse regido la relación laboral del aquí demandante por un contrato de trabajo, se encontraba sometido a las normas del Código Sustantivo del trabajo, y en virtud del parágrafo del artículo 62, la Fábrica de Licores al momento de comunicar a este su decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo, debió manifestar los motivos o razones que la llevaron a tomar dicha determinación. Este tema ya ha sido analizado por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 16 de mayo de 2001, radicación 14777, en la que se dijo:

"Considera la Sala que si la ley reviste de ciertas formas un acto de tanta trascendencia como es la terminación del contrato por decisión unilateral de las partes, si ellas no se cumplen la terminación así producida no puede considerarse como justa, porque tales formas son consustanciales a la calificación del despido. **Así, por ejemplo, si se omite la manifestación a la otra parte de la causal o motivo que determina la decisión**



unilateral para terminar el vínculo contractual, la terminación del vínculo laboral se ha considerado siempre como injusta, aun cuando se compruebe con posterioridad la existencia de una justa causa. (Negrillas fuera de texto).

Aclarado lo anterior, conforme al citado Art. 10 de la Convención Colectiva suscrita entre las partes, para acceder a la pensión reclamada se requiere el cumplimiento de estos tres requisitos:

- Que se haya laborado con la empresa Fábrica de Licores del Chocó, por más de diez (10) años continuos.
- Que no se comentan faltas que atenten contra el normal funcionamiento de la entidad.
- Que el retiro del servicio se produzca por causas ajenas a la voluntad del trabajador o sea despedido sin justa causa.

Tales requisitos, sin duda alguna, los cumple a cabalidad el demandante JESÚS ANTONIO IBARGÜEN GARCÉS, en tanto que obra a folio 43 el certificado laboral expedido por el Jefe de la Fábrica de Licores del Chocó, Jesús Enrique Mena Bermúdez, que da cuenta de que el actor laboró en esa empresa del 18 de enero de 1980 hasta el 27 de junio de 1991; sea decir, 11 años 5 meses y 9 días de manera ininterrumpida, resultando claro que ese primer requisito de haber laborado por más de 10 años a la empresa se encuentra satisfecho.

Se puede decir lo mismo respecto al segundo y tercero de los requisitos exigidos por la norma, pues no existe en el proceso prueba alguna que demuestre lo contrario, resultando pasiva en este aspecto la actitud procesal asumida por las entidades demandadas frente al cumplimiento de la carga de la prueba que les exige el Art. 167 del CGP, en punto a demostrar la existencia de faltas enrostrables al pretensionante que atenten contra el normal funcionamiento de la entidad, y/o que el retiro del servicio se produjo por causas imputables a este o sea un despedido con justa causa.



Por el contrario, la parte actora allegó copia del oficio del 27 de enero de 1991, que obra a folio 44, dirigido a JESÚS ANTONIO IBARGÜEN GARCÉS, en su condición de Celador grado 1, a través del cual la Empresa de Licores del Chocó le comunicó que ha sido declarado insubsistente por cierre de la empresa, situación que no está consagrada en el artículo 48 del Decreto 2127 de 1985 como una de las causales allí enlistadas para dar por terminado válidamente el contrato de trabajo, en el caso de los trabajadores oficiales, luego, con dicha justificación se configuró un despido injustificado, dado que esta causal de terminación, si bien es legal como lo reseñó la juez *a quo*, no es una justa causa.

Así las cosas, surge palmario entender que la terminación del contrato de trabajo que unió al demandante con la demandada FÁBRICA DE LICORES DEL CHOCÓ, no se dio por causa imputable al actor ni por una justa causa de las enlistadas en el Decreto 2127 de 1945, ya que la razón que esgrimió la entidad demandada en el conocido oficio fue el cierre de la empresa y conforme lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral:

“Obliga, en el momento de la extinción, expresar la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos del que manifestó como justificativo de la terminación. El incumplimiento de esa obligación, bien sea por omisión total o manifestación extemporánea o invocación de una causa distinta a la alegada inicialmente, le quita toda validez a esos motivos y hace posible que la parte que así termina unilateralmente su contrato deba reconocer a la otra la indemnización correspondiente por ruptura ilícita, pues, ésta equivale a un incumplimiento del contrato, que da origen a ejercer la acción resolutoria con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable”. (Sentencia del 24 de mayo de 1960).

Así las cosas, y dado que los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 no establecen el cierre de la empresa como justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador respecto de los trabajadores oficiales, surge palmario que la desvinculación efectuada al demandante no se dio por causa imputable a él ni por una justa causa de las contenidas en el mencionado



decreto, luego la parte demandada incumplió la carga de la prueba de demostrar esas justas causas del despido que alega en su escrito de contestación de la demanda.

Al respecto, tiene dicho la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en su providencia del 4 de octubre de 2001, con ponencia del Magistrado Augusto Trejos Jaramillo, la que fue citada por la juez de primera instancia, esto:

“Por tanto, en el caso específico que aquí se analiza, relacionado con la terminación unilateral del contrato de trabajo originada en la supresión de una dependencia oficial, es indudable que se trata de una causa legal pero no justa de despido, ajena a la voluntad de los trabajadores, que da lugar al reconocimiento de la indemnización prevista en la Convención Colectiva para el despido sin justa causa...”

En este punto conviene precisar que no aplica al caso lo dispuesto en el párrafo 3°, del Acto Legislativo N° 01 de 2005¹⁰, porque el derecho pensional se adquirió antes de su vigencia; es decir, cuando el actor ya había cumplido los requisitos convencionales para acceder a esa prerrogativa y, en tal carácter, se trataba de un derecho adquirido. La norma superior 48, reformada por el Acto Legislativo mencionado, establece en su inciso 4°:

“En materia pensional se respetarán todos los derechos adquiridos.”

Así también es la línea jurisprudencial de nuestro superior funcional en materia de pensiones derivadas de convenciones colectivas de trabajo y otras fuentes distintas a la ley en sentido formal, tema sobre el cual la Sala asume por conocido el contenido de las providencias SL 2524, 2543 y 2798 de 2020 y sentencia SU555-2014.

¹⁰ **Parágrafo transitorio 3°.** Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. En los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010.



Precisamente en la SL2798-2020 del 15 de julio de 2020, radicación 61320, M.P. Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez, esto explicó la Alta Corporación:

“...De modo que la reforma constitucional no solo respetó los derechos que los trabajadores adquirieron antes de su expedición en ejercicio de su derecho a la negociación colectiva, tal y como de forma imperativa lo señala el acto legislativo, sino también las expectativas legítimas derivadas de la concertación laboral...” (La subraya es ajena al original).

Conclusión:

Por lo anterior, la Sala le impartirá confirmación a la decisión consultada, pues es claro que al demandante, como trabajador oficial, le asiste el derecho a la pensión extralegal que reclama, contenida en el artículo 10 de la convención colectiva aludida atrás, por reunir los requisitos legales para ello, a partir del 9 de noviembre del 2012 puesto que la reclamación a la Gobernación del Chocó, para ese propósito, fue realizada el 9 de noviembre de 2015, tal como consta en el documento que reposa a folio 30, y en esa medida operó la prescripción que contemplan los artículos 151 y 488 del CPT sobre las mesadas pensionales causadas con anterioridad a los tres años anteriores a esta última fecha, obligación que está a cargo de la Gobernación del Chocó en virtud de lo dispuesto en el artículo 6°, de la Ordenanza N° 021 del 15 de diciembre 2005, expedida por la Asamblea Departamental del Chocó, en la que se dispuso la liquidación de la Fábrica de Licores del Chocó.

No habrá condena en costas por tratarse del grado jurisdiccional de consulta y porque su causación no aparece demostrada.

Por lo expuesto, la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Quibdó, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:



PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación, de fecha y procedencia indicadas en el cuerpo de esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia. Fenecida la misma, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

TERCERO: NOTIFÍQUESE esta sentencia por estado, conforme lo ordena el Art. 15, del Decreto Legislativo N° 806 de 2020.

JHON ROGER LÓPEZ GARTNER¹¹
Magistrado Ponente

LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA¹²
Magistrada

DIEGO JUAN JIMÉNEZ QUICENO¹³
Magistrado

¹¹ La firma aparece escaneada, conforme a las directrices trazadas por el Consejo Superior de la Judicatura en Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020 y el Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020.

¹² *Ibidem.*

¹³ *Id.*