

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA
Magistrado ponente

Valledupar, Cesar, veinte (20) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: MARITZA PLATA MENDOZA
Demandado: MINAGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL
Radicación: 20001 31 05 004 **2017 00388 01.**
Decisión: REVOCA SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación que interpuso el apoderado judicial de la actora en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 6 de julio de 2018.

I. ANTECEDENTES

La demandante a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral en contra del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural., para que se condene al reconocimiento y pago de la pensión contenida en el artículo 98 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre esa entidad y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Mercadeo Agropecuario - SINTRAIDEMA-, vigente para el periodo 1996 a 1998 o en su defecto la pensión de que trata el artículo 8° de la ley 171 de 1961, a partir del 12 de octubre de 2015, así como la indexación y demás derechos a que tenga derecho y las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que nació el 12 de octubre de 1995 y mediante contrato de trabajo a término indefinido se vinculó al Instituto de Mercadeo Agropecuario -IDEMA-, desde el 5 de marzo de 1986 al 20 de octubre de 1997, desempeñando siempre el cargo de “*auxiliar de servicios generales*”.

Contó que fue elegida como secretaria del comité sindical seccional de Codazzi – Cesar, del Sindicato Nacional de Trabajadores del IDEMA y que mediante comunicación N°00270 del 9 de octubre de 1997, la demandada le notificó su decisión de terminar el contrato de trabajo que los unía.

Expuso que, dada su condición de aforada, al haber sido despedida sin autorización del juez del trabajo, interpuso acción de reintegro en contra del IDEMA, por lo que mediante sentencia de segunda instancia proferida el 29 de octubre de 1999, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, ordenó su reintegro al cargo que venía ocupando.

Agregó que, la entidad demandada y el Sindicato de trabajadores del Instituto de Mercadeo Agropecuario -SINTRAIDEMA-, suscribieron una convención colectiva de trabajo, para la vigencia 1996 a 1998, la que en su artículo 98 contempla el derecho a una pensión de jubilación a la que tienen derecho los trabajadores cuando sean despedidos sin justa causa después de haber laborado mas de 10 y menos de 15 años continuos o discontinuos con el IDEMA, a la cual tendrán derecho desde la fecha del despido si para ese entonces tuvieran 6 años de edad o desde la fecha en que se cumpla si es con posterioridad al despido.

Precisó que el IDEMA fue liquidado y su sucesor procesal lo es el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Refirió que solicitó al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación de que trata el artículo 98 de la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre el extinto IDEMA y SINTRAIDEMA, la cual fue negada mediante comunicación del 6 de julio de 2016.

Al contestar la demanda **Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural**, manifestó no constarle los hechos de la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la demanda, alegando que no es cierto que el extinto IDEMA hubiera despedido injustamente a la trabajadora, como quiera que la terminación del contrato se dio por la liquidación de la entidad ordenada

por el Decreto Ley 1675 del 27 de junio de 1997, por lo que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causal legal.

Expuso además la demandada que *“si bien es cierto que en el año 1996 se suscribió una convención colectiva de trabajo con SINTRAIDEMA, esta se extendió hasta cuando el establecimiento fue liquidado por orden expresa del Decreto 1675 de 1997 del 27 de junio de 1997, por lo que la convención 1996-1998 tuvo vigencia hasta ese momento ya que es imposible concebir la existencia de una convención colectiva, sin que estén los sujetos destinatarios del mismo como lo es el IDEMA y SINTRAIDEMA”*.

En defensa de sus intereses, para desvanecer las pretensiones de la demanda propuso las excepciones de mérito que denominó *“prescripción”, “cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación”, “pago de buena fe por presunción de legalidad”, “inexistencia de la convención colectiva de trabajo”, “el acto legislativo restringe el reconocimiento de derechos pensionales” y “el derecho a la pensión de vejez del actor de consolidó en vigencia del acto legislativo 01 de 2005”*.

Mediante auto del 22 de febrero de 2018 (f° 121), el a quo ordenó integrar el contradictorio ordenando la vinculación al proceso de la **Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-**, quien contestó la demanda manifestando no constarle los hechos de la demanda proponiendo en su defensa las excepciones de fondo que denominó *“falta de legitimación en la causa por pasiva”, “inexistencia de las obligaciones reclamadas”, “cobro de lo no debido”, “prescripción”, “compensación” y “buena fe”*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia del 6 de julio de 2018, resolvió:

“PRIMERO: Declarar que la señora MARITZA PLATA DE MENDOZA, no tiene derecho la pensión (sanción) de jubilación convencional, contenida en el artículo 98 de la Convención colectiva de Trabajo, suscrita entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE MERCADEO AGROPECUARIO (SINTRAIDEMA) y el INSTITUTO DE

MERCADEO AGROPECUARIO IDEMA, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: *DECLARAR que la demandante señora MARITZA PLATA DE MENDOZA, no tiene derecho a la pensión establecida en el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.*

TERCERO: *DECLARAR probada la excepción de "cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación", con respecto al MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL y en consecuencia se absuelve de todas las pretensiones de la demanda a ese ministerio conforme a la parte motiva.*

CUARTO: *DECLARAR probadas la excepción perentoria de "falta de legitimación en la causa por pasiva" opuesta por la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES y se absuelve dicha accionada de todas las pretensiones de la demanda formuladas en su contra por la demandante MARITZA PLATA DE MENDOZA."*

Para llegar a esa conclusión, el *a quo* encontró probado que, si bien a la demandante le es aplicable la convención colectiva de trabajo suscrita entre el IDEMA y SINTRAIDEMA, y además demostró haber laborado para aquella entidad entre el 5 de marzo de 1986 al 20 de octubre de 1997 (10 años, 7 meses y 11 días), sin embargo, afirmó que no reúne los requisitos exigidos por el artículo 98 de dicha convención Colectiva, toda vez que no fue despedida injustamente, pues si bien inicialmente fue despedida por el IDEMA, ese despido se dejó sin validez por la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, que ordenó el reintegro de la trabajadora.

Por lo anterior concluyó que la demandante no tiene derecho al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación de que trata el artículo 98 de la convención colectiva aportada, ni a la pensión de jubilación contenida en la ley 171 de 1961, pues no fue despedida injustamente por parte del extinto IDEMA.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con esa decisión, la apoderada judicial de la parte **demandante** interpuso recurso de apelación, solicitando su revocatoria, argumentando dicho pedimento en que la injusteza del despido fue probada con el fallo de segunda instancia proferido por el Tribunal Superior de Bogotá, por lo que era la demandada la que tenía la carga probatoria de demostrar que materializó el reintegro.

Expuso además que, al haber sido la demandante injustamente despedida por el IDEMA, sumado de haber laborado para esa entidad por más de 10 años y haber cumplido 60 años de edad, tiene derecho al reconocimiento y pago de la pensión convencional pretendida.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala procederá a resolver el recurso de apelación en los estrictos términos de los reparos, razón por la que delimita su estudio en determinar si Maritza Plata Mendoza tiene derecho al reconocimiento y pago de la pensión contenida en el artículo 98 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el IDEMA y SINTRAIDEMA, para la vigencia 1996 a 1998, en caso positivo, verificar la procedencia de las pretensiones de condena y las excepciones.

1. Del contrato de trabajo

No existe controversia alguna respecto a que entre Maritza Plata de Mendoza y el Instituto de Mercadeo Agropecuario -IDEMA-, existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 5 de marzo de 1986, pues así se demostró con la copia de dicho contrato de trabajo a folio 62, con la certificación laboral de folio 65 y el acta de posición de folio 67.

1.1. Del extremo final del contrato de trabajo y la forma de su terminación.

Con la demanda se portó comunicación del 9 de octubre de 1997 (f° 66), mediante la cual el IDEMA, le informó a la hoy demandante su intención de terminarle el contrato de trabajo a partir del 15 de octubre de ese año, motivando su decisión en que:

*“En desarrollo del proceso de supresión y liquidación del IDEMA contemplado en el Decreto 1675 de 1997, la junta liquidadora, mediante el acuerdo N° 02 de 1997 aprobado por el Decreto N° 2438 del 1° de octubre, determinó SUPRIMIR, a partir del próximo 15 de octubre, el empleo que usted desempeña. En consecuencia, comunico a usted que, a partir de esta fecha, termina su contrato de trabajo por **liquidación definitiva del instituto**”.*

Asimismo, allegó sentencia proferida el 29 de octubre de 1999 (f°71 a 81), por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso “Exp. N° 981500269 – fuero sindical de Maritza Plata de Mendoza VS Idema – Nación -Ministerio de Agricultura”, mediante la cual resolvió:

“PRIMERO: REVOCAR íntegramente el fallo materia de apelación de fecha 3 de septiembre de 1999, proferido por el Juzgado Quince Laboral dentro del juicio especial de fuero sindical seguido por MARITZA PLATA DE MENDOZA contra la Nación – Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y en su lugar se dispone **CONDENAR a la demandada a **REINTEGRAR** a la actora al cargo que desempeñaba al momento del despido y al pago de los salarios dejados de percibir a partir del 21 de octubre de 1997 en cuantía diaria de \$11.796 y hasta cuando se cumpla el reintegro ordenado, entendiéndose que no ha existido solución de continuidad, de conformidad con lo antes expuesto”.**

También se allegó copia de la Resolución N° 00587 del 30 de noviembre del 2000, mediante la cual el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, dio cumplimiento a la anterior orden judicial y se ordenó el pago de prestaciones laborales causados entre el 21 de octubre de 1997 al **30 de noviembre del año 2000**, con la correspondiente indemnización ante la imposibilidad física y jurídica para efectuar el reintegro de la trabajadora, debido a la liquidación y supresión del IDEMA.

De esas documentales se evidencia que, si bien en un inicio el contrato de trabajo terminó el 15 de octubre de 1997, por “*liquidación definitiva del instituto*”, por orden judicial se ordenó el reintegro de la

trabajadora al cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad, por lo que aquel acto quedó sin validez jurídica.

Ahora dada la liquidación del IDEMA, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, ante la imposibilidad del reintegro y en cumplimiento de la jurisprudencia laboral que regula la materia, procedió a pagarle los derechos laborales hasta el **30 de noviembre del año 2000**, por lo que para todos los efectos legales el contrato de trabajo terminó en esta fecha, dada la liquidación de la entidad.

Siendo lo anterior de esa manera, resta verificar si la finalización del vínculo contractual con ocasión de la liquidación y supresión del IDEMA ordenaba mediante decreto, constituye una justa causa para terminar el contrato de trabajo; para lo cual se advierte desde ya que no lo es, pues la liquidación y supresión de la entidad no constituye una justa causa para terminar el contrato de trabajo de un trabajador oficial, pues no está enlistada en las contenidas en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, norma sustancial esa que al tenor literal preceptúa:

“ARTICULO 48. *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso:*

Por parte del patrono:

- 1o. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión;*
- 2o. *Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa.*
- 3o. *Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores.*
- 4o. *Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas;*
- 5o. *Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente;*
- 6o. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*
- 7o. *La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que*

exceda de ocho días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, y

80. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 28 y 29 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se signa las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento interno.

ARTICULO 49. *Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:*

Por parte del patrono:

10. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido. Esta causal no podrá ser alegada después de sesenta días de iniciado el cumplimiento del contrato;

20. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;

30. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa;

40. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por los médicos de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;

50. La enfermedad del trabajador, por seis meses o más; pero el patrono quedará obligado para con el trabajador a satisfacer todas las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales.

60. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno”.

Al respecto la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en casos al aquí analizado, contra la misma entidad demandada, tiene decantado que, si bien la extinción y liquidación del IDEMA constituye un modo legal de terminación del contrato, ello no configura una justa causa, así lo dejó sentado en sentencias como la SL17590 de 2017, reiterada en la SL4538 de 2018, en la que en lo pertinente se dijo:

“De tiempo atrás esta Sala de la Corte, para efectos de analizar la procedencia de la pensión restringida de jubilación, ha diferenciado los modos legales o generales de terminación del contrato de trabajo, con las justas causas legales para que el empleador de manera unilateral extinga el vínculo jurídico.

Esa distinción la ha llevado a concluir que se trata de conceptos que, aunque afines, son diferentes porque tiene cada uno de ellos connotaciones particulares, en tanto los modos de terminación del contrato corresponden a los eventos legales que de manera general dan lugar a esa decisión,

mientras que **las justas causas son los hechos o actos que autorizan al empleador de forma unilateral terminar el contrato de trabajo, esto es, el despido.**

De tal suerte que la circunstancia de que un contrato de trabajo termine por la existencia de un modo legal, no significa que esa finalización se haya producido con justa causa, en la medida en que éstas, se encuentran taxativamente establecidas en la ley.

No desconoce la Corte que fenómenos como el de la extinción jurídica de la empresa autorizan plenamente la terminación del contrato de trabajo y de ahí que la ley, en este caso el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, consagre ese hecho como motivo de finalización del vínculo laboral, **más ello no significa que esa terminación, con amparo en la ley, impida el surgimiento de algunos derechos para el trabajador, derivados, precisamente, de la culminación de la relación de trabajo por razones que no le son oponibles, como el de la pensión de jubilación.**

En efecto, una cosa es que se estime que ese hecho es ajustado a la ley, y otra, distinta, que constituya una de las justas causas para terminar el contrato de trabajo, pues, como ya se dijo, **son solamente aquellos hechos catalogados expresamente como tales por la ley,** que justifican el despido del trabajador y así se ha expresado en innumerables pronunciamientos, entre otros CSJ SL13455-2016, SL 14532-2016, SL 15605-2016.

En consecuencia, conforme a lo expuesto en precedencia, **se insiste que ninguna vulneración de la ley cometió el tribunal al concluir que la supresión y liquidación de la entidad no constituía una justa causa de despido, tesis que se reitera nuevamente en esta oportunidad, pues no se observan razones válidas que conlleven a variarla**”.

Asimismo, el alto tribunal en lo laboral, en un caso de similares supuestos facticos al aquí estudiado – SL077 de 2023, que reiteró lo dicho en la sentencia CSJ SL, 23 jul 2014, rad. 52518, reiterada en decisión CSJ SL1916-2019- precisó:

“la imposibilidad física para el reintegro de un trabajador por extinción de la empresa si bien constituye un modo legal de terminación del contrato no es una justa causa.

Ahora bien, a folio 49 del cuaderno del Juzgado obra Resolución N° 00192 de 2001 del 18 de julio de 2001, expedida por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural que tuvo por objeto dar cumplimiento una sentencia de tutela que ordenó el reintegro de un grupo de trabajadores del IDEMA, entre ellos, el aquí demandante y cuyas obligaciones quedaron a su cargo, de conformidad con el Art.6° del D. 1675/97.

La entidad demandada liquidó las acreencias laborales del actor, a 15 de julio de 2001 y el motivo invocado para la terminación del vínculo contractual fue la imposibilidad de darle cumplimiento «tanto física como jurídicamente» a la decisión judicial que ordenó el reintegro del actor, por la «supresión total de la planta de personal» del IDEMA. Al respecto, esta Sala ya ha señalado que:

La terminación del contrato de trabajo por invocación de la

imposibilidad física del reintegro por la supresión de la entidad, no es una justa causa de terminación del contrato de trabajo, razón por la cual se considerará que el actor fue despedido injustamente. (CSJ SL, 4 Mar. 2009, Rad. 34480)”

En este orden de ideas, teniendo en cuenta las circunstancias fácticas, probatorias, legales y jurisprudenciales descritas, concluye la Sala que el contrato de trabajo a término indefinido que existió entre Maritza Plata de Mendoza y el instituto de Mercadeo Agropecuario - IDEMA-, inició el **5 de marzo de 1986** y finalizó injustamente el **30 de noviembre del año 2000**, pues se *itera* que la imposibilidad física para el reintegro de un trabajador por extinción de la empresa si bien constituye un modo legal de terminación del contrato no es una justa causa para terminarlo.

2. De la pensión convencional.

Entre folios 14 a 60, reposa la convención Colectiva de trabajo suscrita entre el Instituto de Mercadeo Agropecuario -*IDEMA* y el Sindicato Nacional de Trabajadores del IDEMA -*SINTRAIDEMA*-, vigente para los años 1996 a 1998. Convención que en su artículo 98 se dispuso:

“PENSIÓN 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 IDEMA, 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.

En caso de que el trabajador muera en forma accidental, y para este tiempo llevara quince años o más continuos o discontinuos con la Empresa, sea cual fuere su edad, el IDEMA reconocerá pensión de jubilación equivalente al 75%, a los beneficiarios”.

Esa convención colectiva de trabajo es plenamente aplicable a la hoy demandante, en tanto a que, si bien se pactó para la vigencia 1996 a 1998,

conforme al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, al no demostrarse manifestación expresa para darla por terminada, se reconoce su prórroga automática, pues la norma en cita dispone que:

*“A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, **la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación**”.*

Asimismo, se observa que la encartada en la Resolución N° 00587 del 30 de noviembre del 2000, con el fin de dar cumplimiento a la sentencia judicial que ordenó el reintegro de la demandante no puso en duda la vigencia de la mentada convención colectiva y por el contrario la aplicó al disponer en dicho acto administrativo:

*“En cuanto al régimen salarial y prestacional, ha sostenido la Sala de Consulta y Servicio del Consejo de Estado, que, si bien la liquidación total de una empresa o entidad genera la extinción de la respectiva **convención colectiva de trabajo, debe tenerse en cuenta que algunos de estos efectos pueden prolongarse en el tiempo dado el carácter normativo de las convenciones colectivas. En atención a esta preceptiva se liquidarán las acreencias contenidas en la sentencia con base en el salario establecido en dicha providencia atendiendo los preceptos de la convención colectiva de trabajo vigente al momento de la liquidación de la empresa para efectos de los incrementos salariales (artículo 116)**”.* (negrilla y subraya por fuera del texto original).

Frente a este aspecto, la Sala de Cesación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diferentes ocasiones, así en sentencia CSJ SL, 22 jun. 2010, rad. 39015, reiterada en la CSJ SL 021 de 2018, en un caso semejante promovido contra la misma entidad, se estableció:

“El Tribunal, si bien dio por demostrada la existencia del vínculo laboral hasta el 30 de noviembre de 2000, a raíz de la orden judicial de reintegro, consideró, para no hacerle producir efectos a la norma convencional de la que se deriva el derecho pretendido en el proceso, que “...no podía aplicarse a la demandante, pues el artículo 138 del acuerdo convencional estableció que su vigencia sería hasta el 30 de abril de 1988 (folio 88). Como la convención colectiva que regulaba las relaciones entre el Idema y sus trabajadores dejó de regir, no se podían extender en el tiempo los beneficios que consagraba... ”.

Para la Sala, ese razonamiento del sentenciador de alzada desconoce que **la propia demandada le hizo producir efectos al acuerdo convencional, como surge del contenido de la Resolución número 00598 del 30 de noviembre de 2000**, que obra a folios 27 a 32 del expediente, proferida por el Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural con el fin de dar cumplimiento a la sentencia judicial que ordenó el reintegro de la promotora del pleito, obligación que asumió en virtud de lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 1675 de 1997.

En efecto, en uno de los considerandos de ese acto administrativo, se dejó por sentado, conforme a lo dispuesto en la citada preceptiva, la vigencia de los beneficios convencionales del extinto IDEMA, al textualmente indicarse que “...las entidades afectadas con las decisiones judiciales deben proferir un Acto Administrativo en el cual expongan las causas que hagan imposible el reintegro para el cumplimiento de las respectivas sentencias, a la vez, reconocer y ordenar el pago de los salarios y demás emolumentos legales y convencionales dejados de percibir desde el momento de su despido y hasta la fecha en el que se le comunique a la trabajadora la imposibilidad jurídica del reintegro”.

Y más adelante fue más explícita en relación con los efectos de la convención colectiva de trabajo, al precisarse, para apoyar el reconocimiento de los beneficios convencionales a la demandante, y liquidar las prestaciones sociales y demás créditos laborales adeudados: “En cuanto al régimen salarial y prestacional, ha sostenido la Sala de Consulta y Servicio del Consejo de Estado, que si bien la liquidación total de una empresa o entidad genera la extinción de la respectiva convención colectiva de trabajo, debe tenerse en cuenta que algunos de estos efectos pueden prolongarse en el tiempo dado el carácter normativo de las convenciones colectivas. En atención a esta preceptiva se liquidarán las acreencias contenidas en la sentencia con base en el salario establecido en dicha providencia atendiendo los preceptos de la convención colectiva de trabajo vigente al momento de la liquidación de la empresa para efectos de los incrementos salariales (artículo 116).

Por manera que si la propia demandada, legalmente encargada de responder por las obligaciones laborales de la empleadora, no puso en duda la vigencia de la convención colectiva de trabajo y, por el contrario, la aplicó, fuerza concluir que, al restarle efectos a ese convenio, el Tribunal en efecto incurrió en los desaciertos denunciados, al inaplicar la Convención Colectiva de Trabajo, vigente en los años 1996 a 1998, celebrada entre el Instituto de Mercadeo Agropecuario “IDEMA” y su sindicato de trabajadores; no obstante, se insiste, que la misma demandada reconoció a la actora los beneficios allí establecidos, a pesar de la supresión y liquidación de la empresa que la suscribió”. (Negrilla y subraya por fuera del texto original).

Entonces, siguiendo los lineamientos de la jurisprudencia referida, para esta Corporación, no cabe dudas que la demandante es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo aportada al expediente, máxime si se tiene en cuenta que la misma sigue produciendo efectos más allá de la extinción de la entidad, al respecto Jurisprudencia de la Corte Suprema de justicia en sentencias como la SL077 de 2023, dijo:

*“A más de lo anterior, importa recordar que, el fin de la relación de trabajo, hecho ocurrido el 9 de agosto de 2001, se dio en **vigencia de la convención colectiva de trabajo 1996-1998**, que se invocó por la parte actora como soporte de la pensión sanción reclamada, dado que normalmente de no ser denunciada, la misma se prorroga automáticamente y estará vigente hasta cuando se suscriba una nueva; e incluso aun en eventos de liquidación de la empresa, seguirá, **produciendo efectos más allá de la extinción del ente empresarial**”.*

Siendo lo anterior de esa manera, encuentra la sala que el artículo 98 de la citada disposición contiene las siguientes exigencias para que un trabajador pueda ser merecedor del beneficio extralegal:

- i) Tener la calidad de trabajador oficial
- ii) Que haya laborado más de diez (10) y menos de (15) años para el IDEMA
- iii) Que se produzca un despido sin justa causa. Y,
- iv) Tener cumplidos sesenta (60) años de edad al momento de su desvinculación o alcanzarlos con posterioridad.

En el *sub examine*, esta acreditada la calidad de **trabajadora oficial** de Maritza Plata de Mendoza, pues como se dijo en párrafos anteriores suscribió con el IDEMA, un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como “*auxiliar de servicios generales*”, contrato ese que inició el 5 de marzo de 1986 y terminó el 30 de noviembre del año 2000, es decir que tuvo una duración de **14 años, 8 meses y 3 semanas**, satisfaciendo de esa manera los dos primeros requisitos exigidos por la norma convencional para acceder al derecho pensional pretendido.

También se encuentra demostrado que el contrato de trabajo que unió a la actora con el extinto IDEMA, fue **terminado injustamente**, pues como se precisó en el capítulo anterior la imposibilidad física para el reintegro de un trabajador por extinción de la empresa si bien constituye un modo legal de terminación del contrato no es una justa causa para fenecerlo.

Finalmente, con el registro civil de nacimiento aportado a folio 68 de la demanda, se constata por parte de esta colegiatura que la actora nació el 12 de octubre de 1955, por lo que cumplió los **60 años de edad** requisitos el mismo día del año **2015**.

Frente a ese horizonte, se verifica que Maritza Plata de Mendoza, reúne los requisitos exigidos por el artículo 98 de la convención colectiva suscrita entre el extinto IDEMA y SINTRAIDEMA, para acceder a la pensión de jubilación solicitada con el libelo genitor, como quiera que la misma se causó cuando fue despedida injustamente el 30 de noviembre del año 2000, pues se recuerda que el cumplimiento de la edad es solo un requisito para su exigibilidad, así lo tiene decantado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que en sentencias como la SL2887 de 2022, que en lo pertinente se dijo:

*“En ese contexto, considera la Sala que **no se equivocó el Tribunal al considerar que la edad del trabajador es un requisito de exigibilidad, más no de causación, pues la pensión por despido injusto prevista en el precitado artículo 98 se adquiere con el cumplimiento de los requisitos relativos a la prestación de los servicios por más de diez y menos de quince años, y la configuración del despido sin justa causa, en tanto que la edad constituye un requisito de exigibilidad o de disfrute del derecho y no de causación.** Ese es el entendimiento que la ha dado esta Sala a esa específica cláusula 98, verbigracia en las sentencias CSJ SL15605-2016 y CSJ SL2597-2018.*

Por tanto, si la accionante fue despedida el 15 de julio de 2001, con más de 14 años de servicios como trabajadora oficial, ya había causado su derecho pensional y tenía un derecho adquirido para el momento en que comenzó la vigencia del AL 01 de 2005 y para la fecha límite de vigencia de las convenciones colectivas que dispuso dicho acto legislativo. Aunado a que, para el 2001, era clara la vigencia de la convención colectiva de trabajo al tenor de lo dispuesto en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo que reconoce la prórroga automática de la convención.

De suerte que la accionante tiene derecho a la pensión convencional a partir del cumplimiento de los 60 años, esto fue el 1 de agosto de 2018, tal como lo estableció el segundo sentenciador. En consecuencia, no se equivocó el juez colegiado al conceder el derecho y no prospera el cargo”.

Entonces, lo determinante de la cláusula 98 convencional y que hace la diferencia con otro tipo de cuerpos convencionales, estriba en haber contemplado de manera expresa que la edad puede ser adquirida “con posterioridad al despido”, de ahí que Maritza Plata de Mendoza causó su derecho el 30 de noviembre del año 2000 y tiene derecho a disfrutarlo a partir del 12 de octubre de 2015, cuando cumplió los 60 años de edad.

2.1. Del monto de la pensión.

En relación al *quantum* de la pensión, la Sala observa que en el texto del artículo 98 ya referido, las partes nada regularon sobre ese particular aspecto, y aunque en el párrafo II del artículo 97 del mismo texto convencional se estableció un porcentaje equivalente al 76% del promedio del salario percibido por el trabajador durante el último año de servicios, este porcentaje es para la pensión plena de jubilación allí consagrada, es por esto, que dicha tasa no se puede aplicar en este asunto, por tratarse de pensiones diferentes; motivo por el cual se adoptará el previsto en el numeral 4 del artículo 74 del Decreto 1848 de 1969, que establece:

“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 artículo”.

A esa conclusión ha arribado la Sala de Cesación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia CSJ SL, 27 jun 2018, rad. 52294, reiterada en decisiones CSJ SL1916-2019 y CSJ SL5341-2019, proferidas en procesos adelantados contra la aquí encartada, en la que se puntualizó:

“El reproche fundamental de la censura radica en que el sentenciador, según su criterio, de manera equivocada, no aplicó el 76% al promedio del último salario que percibió la demandante, para obtener de allí el valor de la primera mesada, ya que tal porcentaje, en su entender, sí lo fija la convención colectiva de trabajo, y tal preceptiva debe respetarse en su integridad por principio de favorabilidad.

Planteado de esta forma el problema jurídico, resulta de trascendencia replicar el texto del artículo 98 convencional, el cual es del siguiente tenor:

PENSIÓN 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 IDEMA, 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) 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 retirare voluntariamente, después de quince (15) años de los supradichos servicios, tendrá derecho a la pensión cuando cumpla sesenta (60) años de edad.

En caso de que el trabajador muera en forma accidental, y para este tiempo llevara quince años o más continuos o discontinuos con la Empresa, sea cual fuere su edad, el IDEMA reconocerá pensión de jubilación equivalente al 75% a los beneficiarios”.

De la lectura al escrito antes referenciado, se evidencia sin dubitación alguna que, en lo que específicamente se refiere a la pensión por despido injusto, las partes no acordaron una tasa explícita de remplazo que pudiera obtenerse del último promedio salarial, como sí lo hizo tratándose de lo que podría denominarse pensión de sobrevivientes por muerte accidental.

Ahora bien, a decir verdad, el compendio colectivo sí fija en su artículo 97, al tratar el tema de la pensión plena de jubilación, el 76% como el monto de la prestación, en los siguientes términos:

PARAGRAFO II. El valor de la pensión mensual vitalicia de jubilación, será el equivalente al setenta y seis por ciento promedio del salario percibido por el trabajador, durante el último año de servicio.

Debe destacarse, que esta prestación, esto es, la pensión plena de jubilación, no fue la solicitada por la parte actora ni la concedida en el trámite procesal por el juez de la alzada.

*En cuanto al modo, al método, a la forma, de obtener el monto de la pensión restringida por despido injustificado, **el sentenciador lo encontró regulado en el numeral 4° del artículo 74 del Decreto 1848 de 1969 que se ocupó del tema tratándose de servidores oficiales, cuando señaló que sería «proporcional al tiempo de servicios, con relación a la que habría correspondido al trabajador 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»**, regla que estaba obligado a averiguar para poder resolver el asunto sometido a su competencia y cumplir así con el honroso deber de administrar justicia, y que perfectamente se ajustaba a los ribetes de la controversia ante la falta de regulación convencional.*

Valga la pena resaltar que a pesar de que el artículo 97 del compendio extra legal fijó el monto pretendido por la parte actora, el principio constitucional de favorabilidad no tiene cabida toda vez que el mismo opera ante la existencia de dos disposiciones que regulen simultáneamente el mismo asunto, o ante la duda en la interpretación de una norma, cosa que obviamente no puede predicarse cuando se trata de dos reglas que prevén prestaciones diferentes, como ocurre en el presente caso.

Ahora bien, la Sala encontró que es viable acudir a una disposición legal que regule un asunto cuando la convencional no lo haga, así lo dijo en la sentencia de CSJ SL, 1° de feb. 2011, rad. 38022 al avalar idéntica posición a la asumida por el tribunal, en un asunto de similares contornos seguido contra el IDEMA, vale decir, respaldó la remisión a la ley, para obtener, se repite, el procedimiento, la forma de lograr el monto de una pensión restringida que convencionalmente no se había fijado.

Y es que resulta plenamente válido entender que si para las pensiones obtenidas por el servicio de 20 años se les reconoce un 76% del promedio salarial del último año, dicha tasa no pueda ser la misma cuando el tiempo de servicio es menor, aun cuando la convención colectiva no lo haya

consignado explícitamente; no tendría objeto regular en artículos diferentes una y otra prestación, para a la hora de la verdad concederles un mismo resultado, esto es, un mismo porcentaje salarial; la lógica jurídica lleva a dar un tratamiento distinto a la pensión plena de jubilación que a la pensión restringida originada en el despido injustificado, en la renuncia voluntaria o en la muerte accidental, como lo dejaron plasmado las partes en la convención colectiva”.

Al efectuar la liquidación de la pensión con los salarios acreditados en el proceso con la resolución N° 00587 del 30 de noviembre del año 2000 y aplicarle la tasa de reemplazo del 56.02% teniendo en cuenta el tiempo laborado (5.384 días), el valor de la prestación debidamente indexada al 12 de octubre de 2015, asciende a la suma de \$627.773, que resulta inferior al salario mínimo legal mensual vigente para el año 2015, es por ello que, conforme al mandato expreso previsto en el artículo 48 de la CP, dicha cuantía se aproxima al mínimo mensual vigente para la citada anualidad, pues *“Ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente”*, que para dicho año asciende a la suma de \$644.350. Esta liquidación se detalla así:

- Salario Promedio Último año:

Fechas		No Días	Salario
01/12/1999	31/12/1999	30	\$494,322
01/01/2000	31/01/2000	30	\$544,891
01/02/2000	29/02/2000	30	\$544,891
01/03/2000	31/03/2000	30	\$544,891
01/04/2000	30/04/2000	30	\$544,891
01/05/2000	31/05/2000	30	\$544,891
01/06/2000	30/06/2000	30	\$544,891
01/07/2000	31/07/2000	30	\$544,891
01/08/2000	31/08/2000	30	\$544,891
01/09/2000	30/09/2000	30	\$544,891
01/10/2000	31/10/2000	30	\$544,891
01/11/2000	30/11/2000	30	\$544,891
		360	\$6,488,123
Promedio del año			\$540,677

Fecha de ingreso = 5/03/1996
 Fecha de retiro = 30/11/2000
 Tiempo laborado en días = 5.384
 Porcentaje – proporcional = 56.02%
 Fecha de retiro =30/11/2000
 Fecha de pensión =12/10/2015

- Indexación salario promedio último año.

VA	= \$540.677 x $\frac{82.47}{39.79}$
VA	= \$1.120.624
V.Pensión	= 1.120.624 x 56.02%
Valor primera mesada indexada	= \$627.773
Valor mesado indexada a nivelada al SMLMV	= \$644.350

Teniendo en cuenta que la prestación se causó con anterioridad a la entrada en vigor del Acto Legislativo 01 de 2005 procede el reconocimiento de **14 mesadas anuales** según lo dispuesto en su parágrafo 6 artículo 1°.

En este punto se apuntala que con el reconocimiento de la pensión sanción concedida, no se advierte trasgresión alguna del Acto Legislativo 01 de 2005, pues como se enseñó, al haberse consolidado el estatus de pensionado en cabeza de la trabajadora antes de la reforma constitucional, esta no tuvo incidencia alguna, pues la misma fue expresa en señalar la protección de derechos adquiridos (CSJ SL4075-2020).

3. Indexación.

En vista de la pérdida del poder adquisitivo del valor de la moneda con el paso del tiempo, se ordenará la indexación de las mesadas pensionales causadas, desde la fecha de exigibilidad hasta la del pago efectivo, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

$$\frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = Cada una de las mesadas pensionales debidas.

IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en el que se efectuará el pago.

IPC Inicial= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes de causación de cada una de las mesadas pensionales a favor de la demandante.

4. Del retroactivo pensional.

Así las cosas, la encartada deberá cancelar las mesadas generadas, no pagadas a partir del 12 de octubre de 2015, a razón de 14 mesadas por año, tal y como se indicó en párrafos anteriores; por lo que resulta inoficioso establecer un monto de retroactivo, pues este se seguirá causando y deberá ser pagado **debidamente indexado a la fecha de pago**. Para el efecto, en todo caso, se tendrá como mesada pensional para cada año el equivalente al salario mínimo de cada año así:

Año	Valor Mesada
2015	\$644,350
2016	\$689,455
2017	\$737,717
2018	\$781,242
2019	\$828,116
2020	\$877,803
2021	\$908,526
2022	\$1,000,000
2023	\$1,160,000

La entidad demandada queda facultada para efectuar los descuentos destinados al sistema de seguridad social en salud, si hubiera lugar a ello, los que deben ser girados a la EPS que se encuentre afiliada la demandante o la que en su momento seleccione, aportes que en su totalidad están a cargo del pensionado (CSJ SL12037-2017, CSJ SL2376-2018, CSJ SL356-2019 y CSJ SL2557-2020).

5. De la compartibilidad de la prestación reclamada con los posibles derechos que reconozca el sistema de seguridad social en pensiones.

La prestación aquí ordenada tiene naturaleza compartida con la de vejez que eventualmente le reconozca la entidad de seguridad social respectiva, compartibilidad que opera por ministerio de lo previsto en el artículo 5 del Acuerdo 029 de 1985, aprobado por el Decreto 2879 de esa misma anualidad, en armonía con lo contemplado por el artículo 18 del Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 de esa anualidad (CSJ SL4278-2017, CSJ SL4342-2022 CSJ SL077-2023). Por tanto, si la demandante adquirió o llegase a obtener el derecho a la pensión de vejez en los términos de la Ley 100 de 1993 y demás normas posteriores que la modificaron, la entidad está autorizada para decretar la compartibilidad

entre la pensión de jubilación convencional y la de vejez que reconozca la entidad de seguridad social respectiva, quedando a cargo de la aquí demandada, únicamente el mayor valor si lo hubiera.

6. De las excepciones.

Dadas las resultas del proceso y por los argumentos trazados en esta sentencia se declaran no probadas las excepciones de *“cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación”*, *“pago de buena fe por presunción de legalidad”*, *“inexistencia de la convención colectiva de trabajo”*, *“el acto legislativo restringe el reconocimiento de derechos pensionales”* y *“el derecho a la pensión de vejez del actor de consolidó en vigencia del acto legislativo 01 de 2005”*.

En cuanto a la excepción de prescripción, como quiera el derecho pensional es imprescriptible, el mismo no se ve afectado por la excepción de prescripción propuesta por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, no así respecto de las mesadas, pues estas si son susceptibles de extinguirse por ese fenómeno; sin embargo al haberse interrumpido el término prescriptivo con la reclamación administrativa presentada el 31 de marzo de 2016 (f° 69), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la seguridad Social, ninguna de las mesadas causadas se ven afectadas por dicho fenómeno extintivo, en tanto que el derecho fue reclamado dentro de los tres años siguientes a su surgimiento, como quiera que la demanda se presentó el 31 de octubre de 2017 (f° 82) y la demandada se notificó el 28 de noviembre de 2017 (f° 89), del auto admisorio de la demanda que se publicó en el estado del 14 de noviembre de 2017 (f°64).

Al revocarse la sentencia acusada, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 365 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condena a la encartada a pagar las costas por las dos instancias.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA PRIMERA DE DECISION DE LA SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Revocar los numerales primero y tercero de la sentencia proferida por el Juzgado cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 6 de julio de 2018, los cuales quedaran así:

***“PRIMERO: Condenar** a la Nación - Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural a reconocer y pagar a Maritza Plata de Mendoza, la pensión contemplada en el artículo 98 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el extinto Instituto de Mercadeo Agropecuario -IDEMA y el Sindicato Nacional de Trabajadores del IDEMA -SINTRAIDEMA- 1996-1998, lo que hará a partir del 12 de noviembre de 2015, en la suma inicial equivalente a 1 SMLMV para ese año (\$644.350) y a razón de 14 mesadas al año, mesada que se incrementará anualmente conforme al incremento que haga el Gobierno Nacional del Salario mínimo.*

***Parágrafo Primero:** El Retroactivo pensional se pagará debidamente indexado a partir del 12 de octubre de 2015, conforme al valor y número de mesadas indicados en la parte considerativa de este proveído.*

***Parágrafo Segundo:** La pensión aquí reconocida será compartible ante un eventual reconocimiento pensional por parte de Colpensiones, por lo que, ante tal caso, la Nación -Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural estaría obligado únicamente a cancelar el mayor valor a que hubiere lugar entre una u otra prestación.*

***Parágrafo Tercero:** La entidad demandada queda facultada para efectuar los descuentos destinados al sistema de seguridad social en salud, si hubiera lugar a ello, los que deben ser girados a la EPS que se encuentre afiliada la demandante o la que en su momento seleccione, aportes que en su totalidad están a cargo del pensionado*

***TERCERO: Declarar** no probadas las excepciones de “prescripción”, “cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación”, “pago de buena fe por presunción de legalidad”, “inexistencia de la convención colectiva de trabajo”, “el acto legislativo restringe el reconocimiento de derechos pensionales” y “el derecho a la pensión de vejez del actor de consolidó en vigencia del acto legislativo 01 de 2005”, propuestas por la Nación – Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural”.*

SEGUNDO: Confirmar la sentencia apelada en los restantes numerales.

TERCERO: Condenar a la Nación -Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a pagar las costas por ambas instancias, fijese por

concepto de agencias en derecho por esta la suma equivalente a 1 SMLMV.
Liquídense concentradamente en el juzgado de origen.

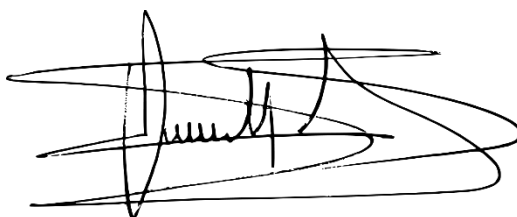
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



OSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado