

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

**REFERENCIA: RECURSO DE APELACIÓN EN SENTENCIA PROFERIDA EN PROCESO
ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE HÉCTOR JAVIER FEUILLET HERRERA VS
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
Radicación: 76-001-31-05-010-2017-00659-01**

A los veintitrés (23) días del mes de mayo del año dos mil veintitrés (2023), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el fin de dictar sentencia escrita; en atención a Descongestión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali; en la que se resuelve el recurso de apelación, que obra frente a la sentencia de primera instancia; de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

**SENTENCIA No. 050
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 018**

ANTECEDENTES

Demanda

El señor HÉCTOR JAVIER FEUILLET HERRERA, convocó a juicio a la institución educativa UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, pretendiendo se declare como ilegal e injusta la terminación unilateral del contrato de trabajo celebrado con la demandada, en consecuencia se condene a la demandada a reconocer y cancelar la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo,

con su respectiva indexación; la bonificación convencional de que trata el artículo 5° de la convención colectiva; la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, y las costas y agencias en derecho.

Como sustento de sus pretensiones el mandatario judicial de la parte actora narró los siguientes hechos:

1. Entre el demandante y la demandada se creó un contrato de trabajo a término indefinido, le cual empezó a regir el día 1 de septiembre de 1981.
2. El demandante fue contratado para prestar el servicio de docente titular de medio tiempo, de conformidad con el estatuto profesoral que regía las relaciones entre la demandada y sus profesores para el momento de creación de la relación laboral.
3. El último salario devengado por el demandante fue la suma de \$ 1.510.959.
4. El día 21 de julio de 2017, el empleador dio por terminado el contrato de trabajo a mi cliente unilateralmente, alegando como justificación la configuración de la causal contenida en el numeral 14, del literal A, del artículo 7 del Decreto 2351 de 1997.
5. Mi cliente desde el año 2011 disfruta de la pensión de jubilación, reconocida por el Fondo Nacional de Prestaciones del Magisterio, otorgada con fundamento en el régimen especial docente contenido en la Ley 91 de

1989, aplicable a personas excluidas del régimen integral de seguridad social en pensiones regulado por la Ley 100.

6. El artículo 60 del Estatuto de Profesores de la Universidad Santiago de Cali vigente al momento de crearse el contrato de trabajo suscrito entre las partes, *prohíbe despedir profesores sin justa causa comprobada*, la disposición integrante del Reglamento Interno Profesorado expresa lo siguiente:

“Ningún miembro del personal docente podrá ser sancionado académica y disciplinariamente, ni cancelado su contrato de trabajo por parte de la Universidad, sin la previa comprobación de los cargos violatorios de las causales establecidas en este Estatuto Docente y sin la previa citación a descargos.” Cursiva y Subrayado fuera de texto original.

7. El demandante es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Universidad Santiago de Cali y el Sindicato de Profesores de la Universidad Santiago de Cali.
8. El actual Estatuto Docente de la Universidad Santiago de Cali, guarda silencio con relación a la modalidad de vinculación laboral de la categoría docente del demandante.
9. La demandada ha omitido el pago de los aportes a la seguridad social en pensiones de mi cliente, causados en el periodo de tiempo comprendido entre el mes de septiembre de 1981 y agosto de 1986.
10. La demandada ha omitido el pago de las bonificaciones convencionales causadas durante los años 2012 a 2017 del contrato, de acuerdo a lo contenido en el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente suscrita entre el Sindicato de Profesores de la Universidad Santiago de Cali y la Universidad Santiago de Cali.

Admisión de demanda

El asunto fue asignado por reparto al Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, donde luego de revisar la demanda se profirió el auto No. 2510 del 19 de diciembre de 2017, en el que se dispuso inadmitir la demanda, por cuanto *«Los Hechos, no se cumple con lo*

dispuesto en el numeral 7°, del art. 25 del C.P.T. y S.S. por la siguiente razón: los fundamentos de Derecho no deben incluirse en los hechos de la demanda, tal como sucede en el hecho QUINTO y SEXTO», concediéndole a la parte interesada el término de 5 días para corregir los yerros anotados.

Mediante memorial allegado por la parte actora el 17 de enero de 2018 subsanó los yerros en comento, razón por la cual, el Juez instructor profirió el auto No. 467 del 8 de marzo de 2023 por el que dispuso admitir la demanda y darla en traslado a la contraparte.

Contestación de demanda

Notificada personalmente la demanda a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, la contestó refiriéndose frente a los hechos 1° al 5° ser ciertos, a los hechos 6°, 9° y 10° no ser ciertos, y de los hechos 7° y 8° dijo no ser hechos; en cuanto a las pretensiones se opuso a cada una de ellas por considerar ser improcedentes, y fuera de todo contexto jurídico. Finalmente formuló las excepciones mérito de cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, y la innominada.

Sentencia de primera instancia

El despacho posterior a la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedió con la celebración de la audiencia de trámite de que trata el artículo 80 del citado código, constituyéndose en audiencia de juzgamiento, para proferir la sentencia No. 202 fechada el 23 de septiembre de 2020, en la que resolvió:

«1. DECLARAR PARCIALMENTE PROBADA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN Y NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES PROPUESTAS POR LA DEFENSA EN CUANTO A LAS INDEMNIZACIONES.

2. DECLARAR LA TERMINACIÓN UNILATERAL ILEGAL E INJUSTA POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD DEMANDADA.

3. CONDENAR A LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI A PAGAR EN FAVOR DEL SEÑOR HÉCTOR JAVIER FEUILLET HERRERA POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO LA SUMA DE \$45.740.776.

4. CONDENAR A LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI A PAGAR EN FAVOR DEL SEÑOR HÉCTOR JAVIER FEUILLET HERRERA, LA SUMA DE \$904.000 POR CONCEPTO DE BONIFICACIÓN CONVENCIONAL DEL AÑO 2014.

5. ORDENAR A LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI QUE LOS VALORES RECONOCIDOS EN ESTA SENTENCIA POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO, BONIFICACION CONVENCIONAL, LE SEAN PAGADOS AL DEMANDANTE DEBIDAMENTE INDEXADOS.

6. ABSOLVER A LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI DE LOS DEMÁS CARGOS FORMULADOS POR EL SEÑOR HÉCTOR JAVIER FEUILLET HERRERA.

7. CONDENAR EN COSTAS A LA DEMANDADA Y EN FAVOR DEL DEMANDANTE, DEBIÉNDOSE LIQUIDAR POR SECRETARÍA LA SUMA DE \$4.000.000, POR CONCEPTO DE AGENCIAS EN DERECHO.»

Recurso de apelación parte demandada (36:20 a 44:28)

«la universidad persiste tiene la plena convicción de acuerdo con la normatividad y de acuerdo a la sentencia de la Corte, que el despido realizado de manera unilateral realizado al señor HÉCTOR JAVIER FEUILLET HERRERA fue con justa causa, la justa causa fue la misma que menciono el Despacho en su disertación de la sentencia como fue el artículo 62 numeral 14 que fue modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965,

donde se establece que el reconocimiento de la pensión de jubilación al empleado, como efectivamente lo menciona la resolución, es causal para dar por terminado el contrato de trabajo, y bajo este precepto también tomo el parágrafo 3° del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que fue un parágrafo condicionalmente declarado exequible por la corte, toda vez que agrego que aparezca en nómina el trabajador, dice que se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo la relación legal o reglamentaria del trabajador del sector público o privado cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, y aquí es donde va mi discusión, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, en este evento, obviamente ese «podrá» es discrecional del empleador en el momento que considere que el trabajador, en este caso hablamos de un docente, no está dentro de la vida actividad económicamente pues dar por terminado el contrato.

Aunado a lo anterior, tan es así que cuando dice que ha cumplido con los requisitos y el trabajador no reclama, o no se hace el trámite de pensión, tendrá 30 días posteriores para que el empleador pueda iniciar dicho trámite, entonces frente a esto que va, efectivamente él adquirió el estatus de pensionado jubilado en abril de 2011, la Resolución salió en noviembre de 2011, entonces en gracia de discusión obviamente a esta fecha a él le han venido pagando la pensión, y en este sentido obviamente tácitamente se sabe que ha venido recibiendo la pensión, quiero igualmente hablar sobre la sentencia 1037 de 2013, que dice que cuando un trabajador particular o servidor público ha laborado durante el tiempo necesario para acceder a la pensión es una causala objetiva y razonable donde el empleador es el que está llamado a establecer en que momento puede dar por terminado el contrato, aquí se rompe el principio de inmediatez, porque no estamos hablando de una culpa del trabajador que pueda ser gravada, estamos hablando de una causal objetiva que es discrecional del empleador, igualmente quiero manifestar al Despacho que la sentencia que citaba el señor juez que es la C1037 DE 2013 la corte fue clara allí que lo que busca es garantizar que exista solución de continuidad entre la fecha de vinculación y la fecha de la percepción de la pensión de vejez, y bajo este precepto no comparto la decisión del señor juez en el sentido de declarar ilegal e injusta la terminación del contrato de trabajo del señor Héctor o el demandante, toda vez

que hay una causal objetiva en la Ley que ha sido ratificada por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, e igualmente la corte en sendas sentencias se ha pronunciado al respecto.

Igualmente se indica que no es obligación o sea que no debe mediar entre el reconocimiento de la pensión y el aparecer en nómina y el momento del despido una inmediatez de la cual de pronto el señor estaba predicando, igualmente dice que este tipo de casual de terminación se aplica distintamente en cualquiera de los regímenes pensionales, o sea que yo me acojo a la tesis, también va para el régimen público como el privado en cualquiera de los dos eventos se puede dar por terminado el contrato de trabajo y es una justa causa como lo menciona el artículo 12 de la convención colectiva, cita el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, donde dice que solamente al trabajador se le puede dar por terminado el contrato por un justa causa.

Debo igualmente mencionar que en la carta de terminación que firmó el señor Juan Carlos Córdoba Arturo, allí también hay una parte que quiero resaltar donde dice, como lo indica la convención colectiva en su artículo 3° que cuando a un trabajador docente que está bajo la convención colectiva se le termina el contrato, se le llama para que entre a trabajar por hora catedra las cuales no pueden exceder de 10 horas, entonces dice el señor Juan Carlos que era el director de gestión humana, que había sido objeto de su dicho del reconocimiento de pensión de vejez o jubilado en este caso continuara con un nuevo contrato de trabajo por obra o labor determinada por lo cual lo invitamos a presentarse en la oficina de gestión humana con la señora Vanessa Vargas analista de nómina de docentes para tramitar su nueva contratación, que se evidencia en lo que hizo fue solicitar una certificación laboral que hoy nos tiene en este juicio, así las cosas yo considero y de acuerdo a las normas que estoy citando y la sentencia 1037 de 2003 que efectivamente se dio una justa causa y por lo tanto no se puede declarar ilegal e injusto el despido del señor Héctor, toda vez que obedeció al reconocimiento de la pensión, que es una causa objetiva que no necesita inmediatez entre el reconocimiento y el momento en que se le pasa la carta de terminación del contrato, por esta razón no da lugar a la indemnización.

Ahora bien, es sobre esos dos aspectos especialmente que fijo mi reparo los cuales proyectare en el tribunal y en ese sentido fijo mi postura frente a la sentencia.»

Alegatos de segunda instancia

Ejecutoriado el auto que requiere a las partes para que presenten alegatos de conclusión, la parte demandante guardó silencio.

Por su parte, la institución educativa accionada allegó escrito donde expuso sus alegatos en los siguientes términos.

1. La terminación del contrato laboral suscrito entre el demandante y la Universidad Santiago de Cali se terminó con arreglo a una justa causa, tal como lo establece el numeral 14 del literal A del artículo 62 del C.S.T. pues la facultada allí establecida al empleador no se condiciona más que al cumplimiento de los requisitos para acceder a este tipo de prestaciones, y que dicho reconocimiento se encuentre materializado a través de la inclusión en nómina del pensionado. Por lo que no hay bastión factico y jurídico suficiente para la prosperidad de lo pretendido, pues dichos requisitos fueron demostrados en el plenario.

De igual forma, y respetando el espíritu del legislador al establecer en tal precepto normativo como una causal de terminación, es importante resaltar y recordar lo siguiente:

cuando un trabajador particular o un servidor público han laborado durante el tiempo necesario para acceder a la pensión, es objetivo y razonable que se prevea la terminación de su relación laboral. Por un lado, esa persona no quedará desamparada, pues tendrá derecho a disfrutar de la pensión, como contraprestación de los ahorros efectuados durante su vida laboral y como medio para gozar del descanso, en condiciones dignas, cuando la disminución de su producción laboral es evidente. Por otro lado, crea la posibilidad de que el cargo que ocupaba sea copado por otra persona, haciendo efectiva el acceso en igualdad de condiciones de otras personas a esos cargos. (Sentencia C-1037 de 2003)

2. Por otra parte, se discute en el proceso de referencia que la parte demandante tenga derecho a beneficios convencionales, advirtiendo al Despacho que el señor HECTOR JAVIER FEUILLET HERRERA no tenía la calidad de afiliado al sindicato, por cuanto no cumplió con los requisitos del artículo 7 del estatuto SIPRUSACA (acta de admisión por la Junta Directiva, ni refrendación por parte de la Asamblea General del sindicato SIPRUSACA).

Tampoco obra constancia alguna de certificación expedida por el sindicato en que esa organización le reconozca la calidad de afiliado adjuntando los documentos soporte como lo exige el artículo 377 del Código Sustantivo del

Trabajo, al contrario, se da cuenta de que éstas no se tienen, tal como se observa en la certificación del 1/06/2021, que se adjuntan con esta alegación.

Pues se puso en conocimiento a SIPRUSACA y solicitamos se nos informara sobre el estado de afiliación del aquí demandante, en la que se da cuenta de que no se cumplieron los requisitos que el estatuto de la organización sindical tiene establecidos en el artículo 7 (acta de admisión por la Junta Directiva, ni refrendación por parte de la Asamblea General del sindicato SIPRUSACA). Se adjunta certificación del 31/05/2021 expedida por el precitado sindicato.

Así mismo, para la fecha de terminación del contrato de trabajo del empleado, la Universidad contaba con 1.385 empleados, de los cuales solamente 468 empleados acreditaron frente a la Institución Universitaria los requisitos del artículo 7 del estatuto de la organización sindical que les hace afiliados; por lo que a la luz de lo reglado en el artículo 471 del Código Sustantivo de Trabajo, no se cumplen los requisitos para que el demandante no afiliado pueda beneficiarse de la extensión a terceros de la Convención Colectiva de Trabajo firmada con SIPRUSACA.

Corolario lo anterior, respetuosamente itero a la H. Corporación la solicitud de que sea revocada la decisión proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

Con vista en lo anterior, pasa la Sala a tomar la decisión que en derecho corresponda con estribo en las siguientes

CONSIDERACIONES

A tenor del artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el estudio de la Sala se centra en establecer, si la causal No. 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, invocada como justa causa para dar por terminado el nexo social suscrito entre las partes aplica para pensiones provenientes de regímenes exceptuados, y en caso de no salir avante, se estudiará si es viable la imposición de la condena de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, impuesta a la demandada.

Antes de abordar el estudio del asunto, resulta necesario precisar que no fue objeto de reparo la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, la remuneración, y el reconocimiento de la pensión de jubilación al actor bajo el precepto legal de la Ley 91 de 1989.

Descendiendo al caso sub examine, se tiene que el legislador contemplo en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo las justas causas de la terminación del Contrato de Trabajo, entre las cuales se entreve la invocada por la parte accionada, veamos:

«ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*A). Por parte del {empleador}:
(...)*

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. (...)»

Ahora, como la causal alegada tiene como sustento el reconocimiento de una pensión, es necesario remitirse a la Ley 100

de 1993, modificada por la Ley 797 de 2003, disposiciones que regulan lo concerniente al reconocimiento de pensiones, en tal disposición el parágrafo 3° del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, dispuso:

*«Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla **con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión.** El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada **la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.**»*

*Transcurridos treinta (30) días después de que **el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión,** si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.»*

En cuanto a las características esenciales de esa causal la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL 2509 de 2017, indicó que:

«(i) Se trata de una causal de terminación de los vínculos laborales de los trabajadores del sector privado y público. Por lo tanto, de esta causal puede hacer uso el Estado-empleador para finalizar la relación de trabajo de un servidor público, sea trabajador oficial o sea empleado público, y el empleador privado para finalizar el contrato laboral con su trabajador.»

(ii) El empleador puede hacer uso de esta causal cuando al trabajador le «sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones», aspecto que debe armonizarse con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia aditiva C – 1037 de 2003, que condicionó la exequibilidad del precepto en estudio en el entendido que «además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se puede dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique [al trabajador] debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente». En consecuencia, no

basta con la notificación del reconocimiento de la pensión, sino que es requisito sine qua non que el trabajador sea incluido en nómina, a fin de que no exista solución de continuidad entre la fecha de su retiro y aquella en la que empieza a percibir la pensión.

(iii) El vocablo «podrá» que utiliza la norma en sus incisos primero y segundo denota que el retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez entraña una decisión discrecional del empleador. Luego, no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino de una facultad que la ley le brinda al empleador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad. Con todo, no debe perderse de vista que en el caso de los servidores públicos no es posible «recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley» (art. 128 C.N.).

(iv) Es aceptable legalmente que el empleador solicite la pensión en nombre del trabajador, cuando quiera que este no lo haga dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento de los requisitos para pensionarse. Para tales efectos, el empleador cuenta con iniciativa para solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión.»

Descendiendo al caso bajo estudio, se observa que entre las partes se celebró un contrato a término indefinido desde el 1° de septiembre de 1981 hasta el 8 de agosto 2017, es decir que se rige por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, pues la demandada, es una institución educativa de carácter privado y sin ánimo de lucro -Certificación RL 0000054 2013 del 09 de enero de 2013-, y el actor goza de una pensión vitalicia de jubilación reconocida por la Secretaría de Educación Municipal de Cali bajo la Resolución No. 41430219446 del 02 de noviembre de 2011, la que fuese reconocida bajo el precepto legal de la Ley 91 de 1989.

En ese sentido, se tiene que mediante la Ley 91 de 1989, se creó el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, fondo que se encuentra exceptuado del del Sistema Integral de Seguridad Social, pues, así quedo consignado en el inciso 2° de la Ley 100 de 1993, veamos:

«ARTÍCULO 279. EXCEPCIONES. *El Sistema Integral de Seguridad Social contenido en la presente Ley no se aplica a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, ni al personal regido por el Decreto ley 1214 de 1990, con excepción de aquel que se vincule a partir de la vigencia de la presente Ley, ni a los miembros no remunerados de las Corporaciones Públicas.*

Así mismo, se exceptúa a los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, creado por la Ley 91 de 1989, cuyas prestaciones a cargo serán compatibles con pensiones o cualquier clase de remuneración. Este Fondo será responsable de la expedición y pago de bonos pensionales en favor de educadores que se retiren del servicio, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida.»

En concordancia con lo anterior, el artículo 115 de la Ley 115 de 1994, señaló:

«ARTÍCULO 115. RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS EDUCADORES ESTATALES *El ejercicio de la profesión docente estatal se regirá por las normas del régimen especial del Estatuto Docente y por la presente Ley. El régimen prestacional de los educadores estatales es el establecido en la Ley 91 de 1989, en la Ley 60 de 1993 y en la presente ley.»*

Ahora, el párrafo transitorio 1° del acto legislativo 01 de 2005, indicó frente al régimen pensional de los docentes lo siguiente:

«Parágrafo transitorio 1. *El régimen pensional de los docentes nacionales, nacionalizados y territoriales, vinculados al servicio público educativo oficial es el establecido para el Magisterio en las disposiciones legales vigentes con anterioridad*

a la entrada en vigencia de la Ley 812 de 2003, y lo preceptuado en el artículo 81 de esta. Los docentes que se hayan vinculado o se vinculen a partir de la vigencia de la citada ley, tendrán los derechos de prima media establecidos en las leyes del Sistema General de Pensiones, en los términos del artículo 81 de la Ley 812 de 2003.»

El referido artículo 81 de la Ley 812 de 2003, dispuso:

«ARTÍCULO 81. RÉGIMEN PRESTACIONAL DE LOS DOCENTES OFICIALES. *El régimen prestacional de los docentes nacionales, nacionalizados y territoriales, que se encuentren vinculados al servicio público educativo oficial, **es el establecido para el Magisterio en las disposiciones vigentes con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley.***

Los docentes que se vinculen a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, serán afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y tendrán los derechos pensionales del régimen pensional de prima media establecido en las Leyes 100 de 1993 y 797 de 2003, con los requisitos previstos en él, con excepción de la edad de pensión de vejez que será de 57 años para hombres y mujeres.»

Conforme a lo anterior, resulta claro que los docentes que se encuentren vinculados al servicio público educativo oficial, antes de la entrada en vigor de la citada disposición -27 de junio de 2003- su régimen prestacional será regido por las disposiciones anteriores, es decir la Ley 91 de 1989.

En el caso, se tiene que el demandante adquirió el derecho a pensión por jubilación, por los servicios prestados como docente oficial en la Secretaría de Educación Municipal de Cali; anotándose que para la época en que gestó su pensión, también se hallaba vinculado con la hoy demandada, que no es más que una institución educativa de carácter privado.

En este orden de ideas, es claro que la pensión por jubilación del demandante corresponde, como en efecto fue concedida, a una prestación del régimen exceptuado de la seguridad social integral regida por la Ley 100 de 1993.

Ahora, se tiene que la justa causa enunciada en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo - *El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa*- debe de tomarse en forma conjunta con las disposiciones establecidas en la Ley 100 de 1993, y sus modificaciones, queriendo decir ello, que las pensiones a las cuales hace referencia la citada causal son las que cumplen con los requisitos exigidos en el Sistema General de Pensiones, y que son reconocidas por el Régimen de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, o que hayan sido concedidas por regímenes anteriores pero que no estén exceptuados, como sería el caso de las pensiones otorgadas bajo el amparo de la Ley 33 de 1985 o de la Ley 71 de 1988.

En efecto, nuestro órgano de cierre jurisdiccional en sentencia ya referida señaló:

«De manera que, a la luz de los objetivos de la ley, fijados en función de directivas constitucionales, no se evidencia una razón sólida que justifique eximir de la aplicación de esta causa de despido a los beneficiarios de la pensión de jubilación de la Ley 33 de 1985, es decir, a los servidores del sector oficial.

(ii) Desde un plano de igualdad en la interpretación y aplicación de la ley, tampoco la Sala advierte un motivo objetivo que amerite impartir un trato diferenciado. De hecho, resultaría abiertamente desigual que en una misma entidad, unos trabajadores puedan ser retirados y otros no, con base en

razones que atienden exclusivamente al tipo de pensión o la estructura jurídica de la misma. Esta lectura en la práctica conlleva a conceder privilegios y beneficios injustificados a los pensionados por jubilación (Ley 33 de 1985) por encima de otros servidores, lo que resulta inaceptable e incoherente axiológicamente.»

En ese orden de ideas, se colige que a la pensión de jubilación reconocida al actor bajo los parámetros de la Ley 91 de 1989, régimen exceptuado, no le es aplicable la disposición anotada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el vínculo laboral, pues como se dijo esta aplica de forma conjunta para todos los regímenes que aunque desaparecieron, fueron acogidos por el Sistema General de Pensiones contemplado en la Ley 100 de 1993 y sus modificaciones, y que no se encuentren exceptuados de esta, razón por la cual se confirmará lo referente a este punto en la sentencia de primera instancia.

De otro lado, en cuanto a la indemnización del artículo 64 de Código Sustantivo del Trabajo, se tiene que esta llamada prosperar, dado que, tal como se indicó líneas atrás, quedó demostrado que la terminación del nexo social fue sin justa causa imputable al empleador, por tal razón se confirmará la decisión adoptada al respecto por el Juzgador de primer grado.

Por lo anterior, y sin más consideraciones por innecesarias, se confirmará la sentencia recurrida. Costas en esta instancia a favor del demandante y a cargo de la parte recurrente y vencida.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga, Valle del Cauca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 202 fechada el 23 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca.

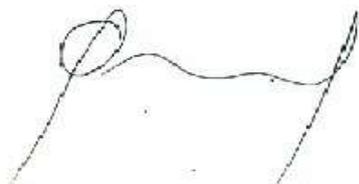
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor de la parte demandante y a cargo de la parte recurrente y vencida. Fijese como agencias en derecho la suma de \$200.000 m/cte.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, para que proceda a la notificación de esta providencia y trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Ponente



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA

Consuelo Piedrahita D.

CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

Firmado Por:

Maria Matilde Trejos Aguilar

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4369412eb6248670c7d806470314c2c6c8336e36e4bf7baa6d8d576eb7274645**

Documento generado en 23/05/2023 02:02:02 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>