

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado ponente

SL021-2018

Radicación n.º 50684

Acta 02

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de enero de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **LA NACIÓN - MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL** contra la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 10 de diciembre de 2010, dentro del proceso que adelantó el señor **RAFAEL DEL CRISTO DIAZ SALGADO** contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El señor Rafael del Cristo Salgado llamó a juicio a la entidad mencionada en precedencia con el fin de que se le condenara a: **i)** pagar la pensión por despido sin justa causa contenida en el artículo 98 de la Convención

Colectiva de Trabajo 1996-1998, suscrita entre SINTRAIDEMA y el Instituto de Mercadeo Agropecuario, a partir de la fecha en que cumplió 50 años de edad, esto es, 21 de febrero de 2007; **ii)** reconocer las mesadas y reajustes a partir del 21 de febrero de 2007; **iii)** pagar los intereses moratorios aplicados y la indexación a la primera mesada de pensión por despido sin justa causa; **iv)** reconocer los derechos y beneficios del artículo 7.º de la Ley 4 de 1976; **v)** reconocer los «derechos *ULTRA Y EXTRAPETITA*»; y, **vi)** pagar las costas del proceso.

Como sustento fáctico de sus pretensiones, expuso que laboró para el Instituto de Mercadeo Agropecuario IDEMA, mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de noviembre de 1979 hasta el 22 de octubre de 1997; que el último cargo que desempeñó fue el de Técnico Contable 01; que con comunicación del 9 de octubre de 1997 la entidad le dio por terminado de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo; que al momento del despido se encontraba protegido por la garantía de fuero sindical; que promovió proceso especial «*de FUERO SINDICAL acción de REINTEGRO*», en el cual se resolvió condenar al IDEMA a reintegrarlo en un cargo similar o de superior categoría al que desempeñaba para el 20 de octubre 1997; que mediante resolución del 30 de noviembre de 2000, la entidad dispuso no cumplir la sentencia de reintegro argumentando la imposibilidad de cumplir.

Aunado a lo anterior, precisó que en la resolución del 30 de noviembre de 2000, la entidad demandada estableció

como extremos temporales de la relación laboral del 12 de noviembre de 1979 al 30 de noviembre de 2000, y un salario base de liquidación que no incluía todos los factores que constituían salario de acuerdo a la ley y la convención colectiva; que para el momento del despido se encontraba afiliado al sindicato SINTRAIDEMA, era beneficiario de la convención colectiva suscrita para el periodo de 1996 a 1998 y contaba con el requisito de tiempo de servicios necesario para acceder a la pensión de jubilación convencional de que trataba el inciso 2.º del artículo 98 de la convención colectiva, faltándole sólo el requisito de edad; que nació el 21 de febrero de 1957; que el 17 de septiembre de 2007 elevó reclamación administrativa e interrupción de la prescripción, reclamando la pensión de jubilación y mediante comunicación del 9 de octubre de 2007, se le respondió negativamente aduciendo la inexistencia del despido injusto.

Al dar respuesta a la demanda, La Nación - Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se opuso a las pretensiones y adujo que la actora se vinculó al IDEMA a partir del 12 de noviembre de 1979; que la relación laboral terminó por consecuencia de la supresión y liquidación de la entidad; que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causa legal motivada en el Decreto Ley 1675 de 1997, y no en una injusta causa; que era cierto que en el proceso señalado por el actor se dispuso su reintegro, pero no había sido por un despido sino por la terminación de la relación laboral en razón a la liquidación del IDEMA; que se dio cumplimiento a la sentencia que puso fin al proceso

referenciado por el demandante, con el pago de salarios dejados de percibir equivalente a la suma de \$71.665.605 en razón a que no resultaba viable el reintegro por la liquidación de la entidad.

Agregado a lo anterior, esgrimió que las fechas de ingreso y retiro señaladas en la resolución mencionada por el actor, fueron las fijadas por las providencias de primera y segunda instancia en el proceso recordado por el accionante; que los factores constitutivos de salario habían sido fijados de acuerdo a lo dispuesto por el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia; que los beneficios convencionales se extinguieron a partir de la entrada en vigencia de la Ley 1675 de 1997; que no era cierto que el actor contara con los requisitos para acceder a la pensión convencional, porque esta exigía además del cumplimiento de los 50 años de edad y los 15 años de servicios, el despido sin justa causa por el empleador, situación que no se presentó.

Finalmente, propuso las excepciones prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, falta de título y causa del demandante, compensación, pago, buena fe, presunción de legalidad, inexistencia del sindicato, inexistencia de la convención colectiva, e improcedencia de la pensión sanción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, al

que correspondió la decisión de la primera instancia, mediante fallo del 27 de marzo del 2009 (f.º 267 a 272), absolvió a La Nación - Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, de todas las pretensiones elevadas en su contra.

El sustento primordial esgrimido por el Juez de primer grado para impartir la absolución se fundó en *«no haberse aportado al proceso la convención colectiva de trabajo invocada con la nota de depósito, lo que hace concluir al despacho que lo pretendido no puede estar llamado a prosperar»*.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., mediante fallo del 10 de diciembre del 2010 (f.º 65 a 75), revocó la sentencia del juzgado y en su lugar condenó a La Nación - Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural al reconocimiento y pago de la pensión convencional a favor del demandante a partir del 21 de febrero de 2007, en cuantía de \$849.021,79 más los incrementos de ley, incluida la mesada adicional de diciembre; indexada desde el 21 de febrero de 2007 a la fecha en que se hiciera exigible el pago.

En lo que interesa al recurso de casación, el *ad-quem* estimó que estaba probado que el actor prestó sus servicios desde el 12 de noviembre de 1979 hasta el 20 de octubre de 1997; que el trabajador instauró acción de reintegro que le fue favorable según sentencia del 16 de septiembre de

1992, y esta decisión fue confirmada por el Tribunal en providencia del 29 de octubre de 1999; que mediante resolución n.º 599 del 30 de noviembre el Ministerio de Agricultura dio cumplimiento a la anterior sentencia y ordenando el pago de los salarios dejados de percibir por el periodo entre el 21 de octubre de 1997 y el 30 de noviembre de 2000 y la indemnización correspondiente por la imposibilidad física y jurídica del reintegro, con base en un salario \$1.261.923,00; que el demandante nació el 21 de febrero de 1957, esto es, que al 1.º de abril de 1994 tenía 37 años, 1 mes y 10 días de edad, y, 14 años, 4 meses y 19 días de servicios, es decir, que no era beneficiario del régimen de transición consagrado en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993.

Consideró que la convención colectiva que consagraba la pensión en caso de despido que fuera legamente aportada a plenario (*f.º 75*), se encontraba con la respectiva nota de depósito, por lo que tenía valor probatorio en los términos del artículo 469 del CST.

A continuación, luego de transcribir el artículo 98 del texto convencional, señaló que el demandante fue beneficiario de una acción de reintegro por fuero sindical y que en la resolución de cumplimiento, la entidad declaró la *«imposibilidad física y jurídica de cumplir con el reintegró hasta el 30 de noviembre de 2000»* (*f.º 34*), de lo que coligió que el tiempo de servicio del actor fue de 21 años y 18 días, en razón a que se ordenó la continuidad de la relación laboral hasta el 30 de noviembre de 2000 para resarcir el

acto ilegal de despido sin justa causa del demandante.

Estimó, que el carácter legal del despido no lo tornaba justo, en razón a que no era una causal que justificara al empleador para terminar el contrato, el trabajador había sido indemnizado y se rompió el vínculo de manera abrupta a pesar de conservarse la disposición de seguir laborando.

Finalmente, dispuso que se condenaría al pago de la pensión convencional establecida en el artículo 98 convencional a partir del 21 de febrero de 2007, fecha en que el demandante completó los 50 años de edad, en cuantía de \$849.021.79 correspondiente al 67.28% de \$1.261.923, más los incrementos de ley, incluida la mesada adicional de diciembre; y que dichos valores serían indexados desde el 27 de febrero de 2007 hasta la fecha en que se hiciera exigible el pago.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia de segunda instancia proferida el 10 de diciembre de 2010, y en sede de instancia se confirme la sentencia absolutoria de primer grado.

Con tal propósito formula dos cargos, los cuales fueron debidamente replicados.

VI. CARGO PRIMERO

La censura acusa la sentencia impugnada:

[...] de violar por la VIA (sic) INDIRECTA, en la modalidad DE ERROR DE HECHO, por APLICACIÓN INDEBIDA del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, los artículos 5 y 6 del Decreto 3135 de 1968, los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7 del Decreto 1848 de 1969, el artículo 267 y 416 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 8 del Decreto 1675 de 1997 y artículos 123 y 128 de la Constitución de 1991, Decreto 516 de 1990 y Decreto 2001 de 1993, en relación con el artículo 98 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre IDEMA Y SINTRAIDEMA.

Asevera que las anteriores violaciones se dieron a causa de los siguientes errores de hecho:

A. *DAR por probado, sin estarlo, que la desvinculación que efectuó el IDEMA del trabajador RAFAEL DEL CRISTO DIAZ SALGADO, fue sin justa causa.*

B. *NO DAR por probado, estándolo, que para la desvinculación que efectuó el IDEMA de su trabajador RAFAEL DEL CRISTO DIAZ SALGADO medió una justa causa legal, consistente en la supresión y liquidación de la Entidad empleadora IDEMA.*

C. *NO DAR por probado, estándolo, que la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre el IDEMA Y SINTRAIDEMA solo produjo efectos jurídicos hasta el 30 de abril de 1998, supuesto esté que, implicaba su inaplicabilidad material a las condiciones especiales en que se encontraba el demandante RAFAEL DEL CRISTO DIAZ SALGADO.*

Asegura que los anteriores yerros se presentaron por la errónea valoración de las siguientes pruebas:

A. *Oficio No. 000102 del nueve (9) de Octubre de mil novecientos noventa y siete (1997) (folio 174), por medio de la cual el IDEMA*

le comunica al señor RAFAEL DEL CRISTO DIAZ SALGADO la terminación del Contrato Laboral.

B. *Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el IDEMA Y SINTRAIDEMA- vigente para el periodo de 1996 a 1998 (folio 37).*

En la demostración del cargo señaló el censor que el Tribunal realizó una equivocada apreciación del oficio n.º 000102 del 9 de octubre de 1997 (f.º 174), dirigido al trabajador Rafael de Cristo Díaz Salgado, al determinar que con la misma se efectuó un despido sin justa causa, cuando lo que interrumpió la relación laboral entre el IDEMA y el demandante fue una causal legal.

Afirma, que la referida causa legal de terminación del contrato de trabajo deviene de las facultades otorgadas por el numeral 15 del artículo 189 de la Constitución Política y por el artículo 30 de la Ley 344/1996, facultades que afirma se concretaron con la emisión del Decreto Ley 1675/997 en el cual se ordena la supresión y liquidación del IDEMA y como consecuencia natural de esto, la terminación de los contratos de trabajo con sus trabajadores.

Asegura, que la terminación de la relación laboral del demandante no fue porque la entidad de manera caprichosa o arbitraria hubiera decidido el fin del contrato, sino que reitera, fue por una causa legal y no una injusta causa, como de forma errada lo concluyó el Tribunal de la resolución del 9 de octubre de 1997.

A lo anterior, agrega que no es posible calificar la orden del Congreso de la República como injusta, que en

consecuencia, como la terminación del contrato de trabajo del actor fue con sustento en la constitución y la ley, su alcance no puede ser otro que el de considerarse como una justa causa legal.

Que el artículo 98 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el IDEMA y SINTRAIDEMA, vigente para los años de 1996 a 1998, exige como requisitos para la causación de la pensión por despido que el trabajador haya sido vinculado por contrato de trabajo; que se produzca un despido sin justa causa de este trabajador; que el despido se produzca después de que ese trabajador oficial haya laborado más de diez años y menos de quince, caso en el cual se pensionará a partir de los 60 años de edad; o más de quince, caso en el cual se pensionará al cumplir 50 años de edad.

Que el juzgador tuvo por demostrado el requisito del despido, sin estarlo, toda vez que la necesidad de desvinculación del trabajador no tenía fundamento el capricho o arbitrariedad del IDEMA, sino que por el contrario, su cimiento era legal, y en consecuencia no podía considerarse injusto.

Finalmente, para dar mayor sustento a su acusación, adujo que:

[...] debemos dejar muy en claro que en el presente caso no se presentó la solución de continuidad en el trabajo, puesto que al ordenarse judicialmente el reintegro del demandante RAFAEL DEL CRISTO DIAZ SALGADO, ese supuesto conlleva al entendido de la existencia de la continuidad del vínculo laboral, que

naturalmente se entiende vigente con la correspondiente declaración de reintegro.

*Entonces, así las cosas, en gracia de discusión si se aceptara que existió un despido injusto; la circunstancia planteada en el párrafo precedente, relativa a los efectos jurídicos del reintegro, implica necesariamente que tenemos que considerar que el señor RAFAEL DEL CRISTO DIAZ SALGADO trabajó desde el doce (12) de noviembre de mil novecientos setenta y nueve (1979) **hasta el treinta (30) de noviembre de dos mil (2000)**, por lo mismo, para la fecha en que se pudo haber causado el derecho a la pensión convencional reclamada, esto es, la fecha del eventual despido, el cual se entendería ocurrido el TREINTA (30) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL (2000), como quiera que, **NO existió solución de continuidad en el trabajo**, la Convención Colectiva que se erige como la fuente formal de dicho derecho pensional **NO podría aplicarse a la demandante, pues el artículo 138 estableció su vigencia hasta el treinta (30) de abril de mil novecientos noventa y ocho (1998)**.*

*Pues bien, como la Convención Colectiva que regulaba las relaciones entre el IDEMA y sus trabajadores dejó de regir, no se puede extender en el tiempo los beneficios que consagraba, nótese Honorables Magistrados que la pensión sanción se causa con el **despido injusto**, que según como lo afirma la propia actora se daría el treinta (30) de Noviembre del año dos mil (2000).*

*En ese entendido, el ad-quem al considerar que la relación laboral se extendió hasta el treinta (30) de noviembre de dos mil (2000), NO está dando por probado, estándolo, que para la fecha precitada, **la Convención Colectiva no era aplicable**, pues por mandato imperativo del su artículo 138, su vigencia nos remonta hasta el **treinta (30) de abril de mil novecientos noventa y ocho (1998)**. De esta forma, era materialmente inaplicable al señor RAFAEL DEL CRISTO DIAZ SALGADO, quien trabajó hasta el treinta (30) de noviembre del año dos mil (2000), fecha está que debe entenderse como la del despido.*

También es menester recordar que con base al Decreto Ley 1675 de 1997, por el cual, se ordena imperiosamente la supresión y liquidación del IDEMA y conforme lo establece el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, en el cual se establece como causal de terminación del contrato laboral, la supresión y liquidación de la Entidad, por sustracción de materia no puede volverse a firmar convención colectiva, no se puede aplicar ultractivamente la que se había firmado y no podía renovarse. En este caso no se discute el reintegro ni sus beneficios, y en estos la convención no se le puede aplicar.

VII. RÉPLICA

El replicante señala que el Tribunal valoró correctamente los elementos probatorios aportados al proceso y por esto su decisión no va en contravía de la legislación; que con la carta de despido del 9 de octubre de 1997 se acredita que se dio por terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa; que la terminación del contrato por razón de la liquidación del IDEMA no esta contenida dentro de las justas causas establecidas en la ley laboral, y esto resulta patente por cuanto procedió el pago de una indemnización en su favor.

Seguidamente, aduce que el recurrente eleva argumentos con referencia la no continuidad de la relación laboral, adentrándose en el tema de la imposibilidad del reintegro, sin señalar en qué medida el *Ad quem* incurrió en alguna violación, ni tampoco soporta probatoriamente su dicho o la falta de valoración de alguna prueba; que en el mismo sentido, los planteamientos dirigidos a alegar la aplicación de la convención colectiva con posterioridad al 30 de abril de 1998, son expuestos con una inapropiada técnica de casación.

VIII. CONSIDERACIONES

El descontento del censor con la sentencia de segundo grado estriba en que se considerara: **(i)** que no era justa causa para terminar el contrato de trabajo del actor la liquidación y supresión del Instituto de Mercadeo

Agropecuario; y, **(ii)** que al actor no le era aplicable la convención colectiva de trabajo, teniendo en cuenta que se estableció su vigencia hasta el 30 de abril de 1998, y el demandante mantuvo vigente la relación laboral hasta el 30 de noviembre de 2000 por razón de la orden de reintegro judicial en su favor.

Frente al primer punto en discordia, se debe recordar que la discusión sobre si determinada causa es justa o no para la terminación del contrato de trabajo, es de estirpe jurídica y por lo tanto no puede ser planteada dentro de un cargo que se formuló por la vía fáctica (CSJ SL, 19 Sep. 2002, rad. 18660).

Esclarecido lo precedente, se debe establecer si el Tribunal incurrió en error al aplicar la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Instituto de Mercadeo Agropecuario y SINTRAIDEMA, teniendo en cuenta que el actor mantuvo vigente la relación laboral hasta el 30 de noviembre de 2000, y, que de acuerdo al artículo 138 del mismo texto convencional (*f.º 91*), su vigencia terminaba el 30 de abril de 1998.

Estima la Sala que el juzgador de segunda instancia no cayó en error alguno al aplicar el texto convencional referido, toda vez que de la resolución n.º. 00599 del 30 de noviembre de 2000 (*f.º 32 a 34*), proferida por el Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural con el fin de dar cumplimiento a la sentencia judicial que ordenó el reintegro del demandante, se colige que la propia entidad demandada

no puso en duda la vigencia de la convención colectiva y por el contrario la aplicó. A saber, en el acto administrativo señalado se estimó 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 específicamente sobre los efectos de la convención colectiva de trabajo, estableció:

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).

Ya esta Corporación ha tenido la oportunidad de pronunciarse de lo precedente, y en un caso con similares características, seguido contra la misma entidad, 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.¹

Por lo expuesto, no prospera el cargo.

IX. CARGO SEGUNDO

La recurrente acusa la sentencia censurada de violar por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, los artículos 90 y numeral 7 del artículo 150 de la Constitución Política, artículos 47, 48 y 49 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945 y de la Ley 6 de 1945.

Señala que el Colegiado entendió que los artículos 47, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, la Ley 6 de 1945, y los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 contenían de manera taxativa las únicas razones para tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales. Esgrime que en la interpretación que hace el Tribunal, el elemento esencial constitutivo de la justa causa para terminar un contrato laboral con un trabajador oficial es el hecho de estar expresamente calificado como tal en el texto legal.

Argumenta que contrario a como lo entendió el juez colegiado, «*la calificación de justa o injusta de una causa de terminación de un contrato de trabajo de un trabajador oficial*» no debe obtenerse solo de las normas de derecho positivo de la específica ley que consagra las justas causas, sino del examen de otras fuentes.

¹ CSJ SL, 22 jun. 2010, rad. 39015.

Finalmente, asegura que no es razonable limitar o tener como taxativas las causales señaladas de manera expresa en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945; que no es razonable entender que un motivo legal no deba ser concebido como motivo justo para terminar un contrato de trabajo; que el cierre de empresas públicas realizado conforme a los procedimientos legales es un motivo justo de terminación de los vínculos de los servidores con la entidad suprimida, por ser un motivo constitucional y legal.

X. RÉPLICA

Señala la opositora que la recurrente, en la demostración de este cargo, recae sobre la terminación del contrato y en la legalidad del despido, pues, trata de hacer ver que en la sentencia impugnada se interpretaron equivocadamente los preceptos jurídicos que atañen a la terminación del contrato laboral, sin que sea del caso poner en duda la legitimidad de la interpretación que de la respectiva normatividad hizo el fallador de segunda instancia por cuanto las causales de terminación del contrato de trabajo son taxativas.

Adicionalmente esgrime la opositora que para contradecir lo dicho en el segundo cargo, basta lo esgrimido contra el primero, donde se concluyó que en el curso del proceso quedó probada la terminación sin justa causa del contrato de trabajo.

XI. CONSIDERACIONES

Pretende el recurrente demostrar que no se puedan entender como taxativas las causales contempladas en los artículo 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 y que por tal razón debe tenerse como motivo justo de terminación de la relación laboral, del orden legal y constitucional, la supresión de la entidad.

Ahora bien, debe indicarse, que en la demanda de casación que se estudia no se presentan razones diferentes a aquellas que ya han sido estudiadas por la Sala en casos similares, en contra de la misma entidad y que han sido resueltas aceptando que no existió una justa causa que provocara la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales que hicieron parte de la nómina del Idema, y diferenciando entre lo que es una justa causa y una causa legal de terminación de los mismos.

Entre los múltiples pronunciamientos que al respecto ha efectuado esta Corporación, se halla el contenido en las providencias SL 603 del 25 de enero del 2017, radicado 61091 y SL 649 del 27 de enero del 2016, radicado 49595 en las cuales se citó la providencia SL-579-2014, indicando:

[...] Previa a la determinación que establece la ausencia de prosperidad de la acusación, debe señalarse que no fue objeto de inconformidad del recurrente con la sentencia impugnada el razonamiento que condujo al ad quem a establecer la condición de trabajador oficial del demandante, razón por la cual la Sala se ocupará sólo de la controversia planteada por el recurrente, esto

es, si el motivo de la supresión del cargo del demandante proveniente de lo establecido en el Decreto 2135 de 1992 y que condujo a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deducción igualmente no discutida por el impugnante en casación, se constituye al efecto en una justa causa como lo sostuviera la entidad convocada a juicio.

La discusión a la que se hace referencia ha tenido por parte de esta Sala múltiples y uniformes pronunciamientos en el sentido de señalar que no obstante haberse extinguido, de manera unilateral por la entidad o en liquidación o en reestructuración la relación laboral que trabó a las partes, en atención a razones de orden legal, tal circunstancia no se halla dentro de las causales establecidas por el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945 como «justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo» y en virtud a ello, es decir, al carácter taxativo de la disposición no es posible valorar de justa la señalada causa legal.

Recientemente esta Sala de la Corte en la sentencia del 12 de noviembre de 2009, radicado 36458, al dar respuesta a un cargo en casación en un proceso en que también era recurrente la aquí demandada, y en el que planteó argumentos jurídicos similares a los ahora expuestos, expresó lo que a continuación se transcribe, que es suficiente para dar respuesta al ataque:

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

Esa diferenciación la ha llevado a concluir que se trata de conceptos que, aunque afines, son diferentes porque tiene cada uno de ellos connotaciones particulares, pues los modos de terminación del contrato corresponden a los eventos que de manera general dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, mientras que las justas causas son los hechos o actos que autorizan al empleador a que haga uso de uno de esos modos legales: la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo, esto es, el despido. De tal suerte que la circunstancia de que un contrato de trabajo termine por razón de la existencia de un modo legal de extinción, no significa que esa terminación se haya producido con justa causa, en la medida en que éstas corresponden a uno solo de los modos legales y, aparte de ello, se encuentran taxativamente establecidas en la ley.

Así, en la sentencia del 16 de diciembre de 1959, publicada en Gaceta Judicial No. 2217-2219 Tomo XCI, página 1212, consideró esta Sala lo que a continuación se transcribe:

No cabe la menor duda que la pensión de jubilación establecida en el artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo obedece a un

propósito de protección especial para el trabajador que, después de quince (15) años de servicios, es despedido sin justa causa. Inclusive el propio artículo utiliza la palabra especial para distinguir esta prestación de la ordinaria por veinte (20) años de servicios.

Dentro de tal criterio de protección, es lógico pensar que la noción de justa causa no debe entenderse en el sentido lato en que la entiende el recurrente porque, de esa manera, prácticamente dejaría de tener operancia positiva la norma comentada. Esto no exige ninguna compleja demostración, ya que la tesis extrema del impugnador, o sea, que por justa causa de despido deben entenderse no sólo las previstas en los artículos 62 y 63 Ibídem sino también los modos del artículo 61, es un punto de vista que presenta el notorio inconveniente de que deja sin posibilidad de aplicación al artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo, por la sencilla razón de que en los tres preceptos primeramente mencionados están comprendidos todos los casos en que, de acuerdo con la legislación positiva laboral, se puede dar por terminado el contrato de trabajo. Como se ve, esa interpretación conduce al resultado negativo de convertir en nulo e impracticable el artículo que consagra la pensión especial. Y, naturalmente, no, debe ser ese el recto entendimiento de la norma cuestionada puesto que con él se produce su completa parálisis jurídica. No se trata, pues, de un problema de filosofía del derecho, ni de sutilezas jurídicas de difícil aprehensión, sino simplemente de darle al texto legal su sentido dinámico y proteccionista. Este no puede ser otro que entender, cuando el artículo 267 habla de justa causa, que son las justas causas señaladas en los artículos 62 y 63 y no otras, porque a las otras formas de terminación contractual no les da la ley esa denominación y, por lo que se ha dicho antes, es decir porque se llegaría a cobijar dentro del concepto de justa causa todos los cabos de desvinculación contractual, con lo cual jurídicamente nunca, el trabajador con más de 15 años de servicios y menos de 20, tendría la posibilidad de disfrutar del derecho a la pensión jubilatoria especial.

Aun cuando el anterior criterio fue expuesto en relación con normas del Código Sustantivo del Trabajo, la diferenciación que allí se efectuó sobre los modos legales y las justas causas resulta procedente respecto de las normas que gobiernan la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales. Así lo corrobora el criterio expuesto por la Sala en la sentencia de la Sección Primera del 27 de octubre de 1995, radicación 7762, que fue acogido en la que sirvió de apoyo al Tribunal, y en la que, refiriéndose en concreto a las normas que en el cargo se citan como equivocadamente apreciadas, se dijo lo siguiente:

Concretamente este cargo, que la censura orienta por la vía directa parte del hecho no discutido de que el contrato ficto sub—examine terminó por decisión del empleador, mediante causa legal; y acusa la aplicación indebida de los preceptos indicados

en la proposición jurídica, pues considera que a ese modo de fenecer el vínculo laboral no puede atribuírsele la ausencia de causa justa.

Ya se vio al estudiar los cargos primero y tercero que no se controvierte el hecho de que la desvinculación del señor Dulce Ibarra obedeció a que la labor por él desempeñada fue suprimida con motivo de la reestructuración de la Caja Agraria mediante los decretos 2138 de 1992 y 619 de 1993, en desarrollo del artículo transitorio 20 de la Carta Política. Y son innumerables los casos en los cuales la Corte ha hecho clara diferenciación entre el despido autorizado legalmente y el despido con justa causa, admitiendo que no siempre el primero obedece uno de esos determinados motivos específicos que, en el orden de la justicia, sirven de fundamento a la extinción unilateral del contrato y que se denominan “justas causas”, como son, para el caso del trabajador oficial, las que establecen los artículos 16, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 y no otras, porque a los demás modos de terminación del contrato de trabajo no les da la ley esa forma de denominación.

Se infiere de lo anterior que, cuando se hace referencia al despido sin causa justa, no se excluye al que se opera, por decisión unilateral del empleador, con autorización legal distinta a la que establece las justas causas de despido, porque no se puede equiparar la legalidad de la terminación del vínculo con el despido precedido de justa causa. De tal suerte que aun cuando, para el sector oficial, el artículo del Decreto 2127 de 194 (sic) establece los modos de finalización del vínculo laboral, únicamente constituyen justa causa, como ya se expresó, los consagrados en los artículos 16, 48 y 49 del mismo decreto, aludidos también en el literal g) del citado artículo 47.

Descendiendo al *sub lite*, precisa la Sala que el Ad-quem no se equivocó al considerar que no existió una justa causa para dar por terminada la relación con la trabajadora oficial, pues si bien la terminación unilateral de parte de la entidad empleadora obedeció a lo dispuesto en el Decreto Ley 1675 de 1997, que ordenó la supresión y liquidación del IDEMA, con lo que aparece clara la legalidad de esta determinación, también lo es que ello no constituye una de las justas causas para disolver la relación laboral con un trabajador oficial por no corresponder a aquellas que están

enlistadas en los artículos 16, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945.

En consecuencia de lo anterior, no prospera el cargo.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de siete millones quinientos mil pesos (\$7.500.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 10 de diciembre del 2010 por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral seguido por **RAFAEL DEL CRISTO DIAZ SALGADO** contra **LA NACIÓN - MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL**.

Costas, como se indicó en la parte motiva.

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

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN