

Santiago de Cali, noviembre de 2020.

Honorable magistrada:
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI

E. S. D.

Radicado: 760001 31 05 007 2019 00399 01
Demandante: ARCELIO SÁNCHEZ SOLÍS
Demandado: UGPP
Proceso: ORDINARIO LABORAL PRIMERA INSTANCIA

Referencia: alegatos de conclusión previa decisión de segunda instancia.

VICTOR HUGO BECERRA HERMIDA, identificado con cedula de ciudadanía Nro. 14.892.103 de Buga y abogado en ejercicio con tarjeta profesional Nro. 145.940 Del C. S. de la Judicatura, en mi calidad de apoderado de la parte demandada, la **UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCAL DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – UGPP**, y con el fin de amparar el Derecho de Defensa de la entidad accionada, con todo respeto me permito presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, previa decisión de segunda instancia, con base en los siguientes:

ARGUMENTOS JURÍDICOS

Honorable magistrada del Tribunal, he de manifestar que esta defensa se encuentra totalmente CONFORME con la decisión tomada por el A-quo en la Sentencia No. 413 de 18 de octubre de 2019, y se ratifica en los argumentos expuestos a lo largo del proceso, motivo por el cual se solicita respetuosamente su CONFIRMACIÓN en atención a los aspectos que se pasan a exponer.

En el presente proceso se encuentra debidamente acreditado que:

1. El señor **ARCELIO SÁNCHEZ SOLÍS** nació el 15 de mayo de 1960 y laboró para TELECOM desde el 10 de enero de 1982 hasta el 30 de enero de 2006, para un total de 1108 semanas, desempeñando como último cargo el de TÉCNICO.
2. Mediante la Resolución No. RDP 011914 de 15 de marzo de 2016 confirmada en sede de apelación por la Resolución No. RDP 024397 de 30 de junio de 2016, la UGPP negó el reconocimiento y pago de una pensión sanción a favor del demandante.

En ese orden, la norma aplicable al caso en concreto es la preceptuada en el artículo 133 de la Ley 100 de 1993:

“ARTÍCULO. 133.-PENSIÓN SANCIÓN. El artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 37 de la Ley 50 de 1990, quedará así:

El trabajador no afiliado al sistema general de pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o

posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media con prestación definida y se liquidará con base en el promedio devengado en los últimos diez (10) años de servicios, actualizado con base en la variación del índice de precios al consumidor certificada por el DANE.

PARÁGRAFO. 1º-Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales y a los trabajadores del sector privado.

PARÁGRAFO. 2º-Las pensiones de que trata el presente artículo podrán ser conmutadas con el Instituto de Seguros Sociales.

PARÁGRAFO. 3º-A partir del 1º de enero de año 2014 las edades a que se refiere el presente artículo, se reajustarán a sesenta y dos (62) años si es hombre y cincuenta y siete (57) años si es mujer, cuando el despido se produce después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, y a sesenta (60) años si es hombre y cincuenta y cinco (55) años si es mujer, cuando el despido se produce después de quince (15) años de dichos servicios”.

Aunado a lo anterior, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia proferida el día 31 de julio de 2002. Rad. 18.016. M.P. CARLOS ISAAC NÁDER, señaló:

“...A partir de los supuestos de hecho atrás reseñados, el juzgador de segunda instancia impuso al demandado la denominada pensión sanción con base en el artículo [133](#) de la Ley 100 de 1993, pues consideró que, de acuerdo con esa normativa, cuando se presenta **un incumplimiento en la obligación de afiliación del trabajador al sistema de pensiones de la seguridad social** existiendo la obligación de hacerla, como aquí aconteció, la consecuencia inexorable e inmediata es que el empleador debe cubrir entonces la indicada prestación, siempre que, por otra parte, concurren los demás supuestos que la hacen viable como son el despido injusto y el tiempo de servicios superior a 10 años e inferior a 20, sin que importe que para el momento del despido se encuentre afiliado y de que tal hecho se haya producido con bastante antelación a la terminación del contrato de trabajo...”

Con aquel mojon legal refulge que la pensión sanción prevista para los empleados no afiliados al régimen de seguridad es de carácter prestacional y tiene como finalidad, permitirle al trabajador antiguo, despedido sin justa causa, acceder al derecho irrenunciable a la seguridad social cuando el empleador se sustraiga de su obligación de afiliación a dicho sistema o cuando ésta sea incompleta o tardía.

De igual manera, resulta imperioso resaltar que el artículo 68 del Decreto 1848 de 1969, establece que tendrán derecho a la pensión de jubilación quienes hayan "prestado sus servicios durante veinte (20) años, continua o discontinuamente...al cumplir cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o cincuenta (50) años de edad, si es mujer".



Así pues, el artículo 133 de la Ley 100 de 1993 señala que el reconocimiento de la pensión sanción procederá siempre que el empleador cumpla con una serie de requisitos concomitantes:

- Que la trabajadora oficial o del sector privado hubiera laborado para la misma empresa por 10 años o más.
- Que la trabajadora oficial o del sector privado no haya sido afiliado al Sistema General pensiones.
- Que el despido sea calificado como injusto.

Aterrizando al caso en concreto, se tiene que no se dan los presupuestos exigidos por la ley para el reconocimiento de la prestación deprecada puesto que no se acreditaron los requisitos previstos para hacerse beneficiario del régimen de transición previsto en la Ley 100 de 1993, referente a los 40 años de edad al momento de su entrada en vigencia -01 de abril de 1994-, ni se acreditó que durante el tiempo de vinculación a la entidad no se hubieran efectuado los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones y no obra sentencia proferida por la jurisdicción ordinaria laboral que declare el despido injusto.

En esta instancia es pertinente señalar que de acuerdo a la carga de la prueba establecida en artículo 167 del Código General del Proceso, le corresponde a la parte probar la ciencia de su dicho y las pretensiones que invoque a través de un proceso, así las cosas, se concluye diáfamanamente, que de acuerdo al material probatorio obrante en el proceso no se logró acreditar el lleno de los requisitos legales previstos para tal fin.

“ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.

Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares”

Sin perjuicio de lo anterior, es menester resaltar la figura de la prescripción trienal, respecto de la cual ha dicho la Honorable Corte Constitucional SENTENCIA C- 072 DE 23 DE FEBRERO 1994 EXPEDIENTE D- 383 MAGISTRADO PONENTE DOCTOR VLADIMIRO NARANJO MESA:

“No se lesiona al trabajador por el hecho de que la ley fije términos para el ejercicio de la acción Laboral. EJ derecho de los trabajadores se respeta, simplemente se limita el ejercicio de la acción, y se le da un término razonable para ello. El núcleo esencial del derecho al trabajo no sólo está incólume, sino protegido, ya que la prescripción de corto plazo, en estos eventos, busca mayor prontitud en el ejercicio de la acción, dada la supremacía del derecho fundamental, el cual comporta la exigencia de acción y protección oportunas. Así, pues, el legislador no hizo cosa distinta a hacer oportuna la acción; de ahí

lo que, en estricto sentido, prescribe es la viabilidad de una acción concreta derivada de la relación laboral, pero nunca derecho-deber del trabajo.

La prescripción trienal acusada, no contradice los principios mínimos fundamentales establecidos por el Estatuto superior, porque la finalidad que persigue es adecuar a la realidad el sentido mismo de la oportunidad, con lo cual logra que no se desvanezca el principio de la inmediatez, que, obviamente, favorece al trabajador, por ser la parte más necesitada en la relación laboral. El derecho de los trabajadores no puede menoscabarse (art. 53 C.P.), Y es en virtud de ello que la prescripción de corto plazo garantiza la oportunidad a que tienen derecho los que viven de su trabajo.”

En virtud de lo antes expuesto, quedó plenamente probado que a LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – UGPP, NO le es posible acceder al reconocimiento de la prestación deprecada por cuanto no se acreditó el lleno de los requisitos legales previstos para tal fin, por lo que se solicita de forma respetuosa se CONFIRME la sentencia de primera instancia, denegando las súplicas de la demanda y exonerando de toda responsabilidad a mi representada.

PETICIÓN

De conformidad con los argumentos expuestos por la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – UGPP**, sírvase honorable magistrada CONFIRMAR lo dispuesto por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali en Sentencia No. 413 de 18 de octubre de 2019, toda vez que, con los fundamentos fácticos y jurídicos planteados en el transcurso del proceso, se demostró que la entidad negó el reconocimiento de la pensión sanción a favor del demandante en el marco de la legalidad, respetando los límites constitucionales y jurisprudenciales que rigen la materia.

Cordialmente,



VICTOR HUGO BECERRA HERMIDA
C. C. No. 14.892.103 de Buga
T. P. 145.940 del C. S. de la Judicatura.