

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL
MAGISTRADO MARIA NANCY GARCIA GARCIA

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

PROCESO: 76001310501520180002101

DEMANDANTE: ESPERANZA RUIZ MORENO

DEMANDADO: INDUSTRIA COLOMBIANA DE LOGISTICA Y TRANSPORTE S.A.S

LUIS FELIPE GARCIA DELGADO, mayor y vecino de esta ciudad, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando como apoderado de la señora ESPERANZA RUIZ MORENO, mediante la presente procedo a presentar los alegatos de conclusión del recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali:

1. FALTA DE ANALISIS DE LA SITUACIÓN DE PREPENSIONADO (sentencia T-055 de 2020)

Honorable magistrado se concluye en esta etapa que el fallador de primer grado no realizó el análisis adecuado de la situación de mi poderdante al momento del despido en cuanto se calidad de Prepensionada, Porque realizando dicho análisis obtendría que mi poderdante al momento del despido tenía 58 años de edad y 1.188 semanas cotizadas y conforme al precedente constitucional si aplicaría el amparó de prepensionada; toda vez que, si bien cuenta con la edad para pensionarse, las semanas que le faltan en el régimen de prima media son inferiores a 3 años. En palabras de la honorable Corte Constitucional se establece lo siguiente:

“La protección para los grupos antedichos nace a partir de fundamentos constitucionales distintos y, al tiempo, su efectividad depende de que se acrediten requisitos disímiles. Por lo que interesa a este asunto, la Sala profundizará en lo que tiene que ver con el último grupo cuyo amparo tuvo su origen a partir de un desarrollo legal. En efecto, la Ley 790 de 2002 –artículo 12–, previó, con ocasión del Programa de Renovación de la Administración

Pública a partir del cual algunas entidades de la Rama Ejecutiva serían restructuradas o liquidadas, un mecanismo de salvaguardia especial, denominado retén social. Esa protección consistía, fundamentalmente, en que las personas que tenían la expectativa de cumplir con los requisitos establecidos en la ley –edad y semanas cotizadas– para pensionarse en el lapso de los tres años siguientes a la promulgación de la norma debían ser mantenidas, durante el mayor tiempo posible, en sus cargos. El propósito era atender la necesidad que existía de hacer eficiente el ejercicio de la administración pública, a través de su reducción y fortalecimiento, sin que por ello se llegara al extremo de sacrificar los derechos al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital de quienes, encontrándose en condición de vulnerabilidad, estuviesen prestando sus funciones en las entidades cuya estructura sufriría modificaciones.

No obstante, a pesar de que la protección legal nació para los trabajadores que se encontraban en la situación descrita en el párrafo precedente, esta Corporación ha estimado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada para los prepensionados puede aplicarse en otro tipo de contextos u escenarios, como serían aquellos en que se haya desvinculado a un servidor público por razones distintas a la prevista en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, o cuando lo propio haya sucedido con un trabajador vinculado a una entidad de orden privado.

Por esta razón, conforme a la regla prevista en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, esta Corporación concluyó, en sus tempranos pronunciamientos, que para determinar si un trabajador tenía la calidad de prepensionado, había que verificar si en los tres años siguientes a la fecha de su desvinculación, lograría adquirir la edad y el mínimo requerido de semanas para acceder al derecho si estaba afiliado al RPM, u, obtendría el capital necesario para hacerse al beneficio pensional si se encontraba en el RAIS. En caso de que ello se configurara y, por supuesto, luego de valorar las condiciones en que se produce esa desvinculación, el juez constitucional debía ordenar el respectivo reintegro que, en cualquier caso, no podía extenderse más allá de la fecha de inclusión en nómina de la pensión de vejez debidamente reconocida.

Sin embargo, el alcance de esta regla fue delimitado –para quienes se encuentran afiliados al RPM– por la Sala Plena de esta Corporación en la Sentencia SU-003 de 2018. En esa providencia, este Tribunal se propuso resolver dos problemas jurídicos. En uno de ellos, buscaba definir si: “(...) cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, puede considerarse que la persona en esta situación es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable”.

Al abordar de manera directa la cuestión planteada, la Sala Plena consideró que, en tales eventos, la persona no podrá ser beneficiaria del fuero mencionado dado que (i) el requisito de la edad podrá cumplirlo de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente y, en consecuencia, (ii) el empleador, con el despido, no está frustrando el acceso a la prestación de vejez (párrafo 59). Esta interpretación se fundó en que “la “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones (...)” (párrafo 62).

Habida cuenta de esta última consideración, estas serían las situaciones que podrían presentarse con quien asegure ser un prepensionado en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida:”

Contexto de la persona	Condición de prepensionado
a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.	Sí
b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.	No
c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.	Sí
d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No

En conclusión, del material probatorio recaudado es claro que mi poderdante la señora Espera Ruiz Moreno era prepensionada al momento de que su contrato finalizó sin justa causa.

2. NULIDAD DEL TRASLADO DEL RIGEMEN DE AHORRO INDIVIDUAL A PRIMA MEDIA:

Honorables magistrados en este punto se equivoca el juez de primer grado al afirmar que por existir una apelación de Colpensiones pendiente de resolver por parte del Tribunal sobre la sentencia en el proceso 76001310501520180038501, sobre el cual, mi poderdante solicitaba la nulidad de traslado de Colpensiones a Protección, no se había configurado una situación jurídica concreta; porque Colpensiones ni Protección apelaron la declaratoria de nulidad del Juez del traslado, sino que Colpensiones apeló; porque en la sentencia no se ordenó el traslado junto con los intereses correspondientes.

Es decir, la nulidad del traslado se entiende declarada desde el 30 de enero de 2020 que es la fecha de la primera instancia dentro del proceso anteriormente descrito; por lo anterior, al haber sido declarada una nulidad de traslado con anterior a la sentencia de primer grado dentro del proceso de la referencia se configura el fenómeno jurídico a favor de mi poderdante de prepensionada en el régimen de prima media.

En conclusión, al momento de estudiar los requisitos de prepensionado la protección por parte del Juez de primer grado se debió dar con los requisitos establecidos para Prima Media.

3. SITUACIÓN DE MADRE CABEZA DE FAMILIA

El juez de primer grado obvió por completo esta solicitud, y no tuvo en cuenta que mi poderdante era madre cabeza de familia con una hija en condición de discapacidad con mas del 70% de perdida de la capacidad laboral y su cónyuge igualmente se encontraba sin pensión y sin empleo, lo cual, era conocedora la

empresa, Porque, mi poderdante los tenía afiliados a todos los miembros de su familia al régimen de salud.

Por lo anterior, de no encontrar justificación en el régimen de protección de prepensionado, debió conceder el amparo por situación de madre cabeza de familia, toda vez que, por su avanzada edad le es muy difícil ubicarse laboralmente y tiene persona a su cargo imposibilitadas para trabajar. Por otra parte, se probó que la empresa ocupó el cargo con otra persona más joven que mi poderdante, lo cual, deja en clara evidencia el motivo discriminatorio a través de su despido.

Por todo lo anterior, se solicita a la Sala Laboral del Tribunal Supremo conceda el recurso de apelación en su totalidad y conceda todas las condenas solicitadas en la parte petitoria de la respectiva demanda.



LUIS FELIPE GARCIA DELGADO

C.C. No. 1.144.052.394 de Cali

T.P. No. 258705 del CSJ