



Función Pública

Sentencia 50082 de 2016 Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

Magistrado ponente

SL14532-2016

Radicación n.º 50082

Acta 37

Bogotá, D. C., cinco (5) de octubre de dos mil dieciséis (2016).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por LA NACIÓN -MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL-, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, el 11 de noviembre de 2010, en el proceso que contra la recurrente instauró MEDARDO MERA SANDOVAL.

I. ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán, Medardo Mera Sandoval demandó a la Nación, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, para que fuera condenada a pagarle indexada la pensión sanción legal o la prevista en el artículo 98 de la convención colectiva de trabajo, desde el 22 de julio de 2004, con intereses moratorios, incrementos legales y mesadas adicionales.

En lo que interesa al recurso extraordinario, expuso que como trabajador oficial prestó servicios al Instituto de Mercadeo Agropecuario -Idema-, desde el 22 de diciembre de 1980 hasta el 1º de agosto de 1997, cuando fue despedido sin justa causa; que nació el 22 de julio de 1954; que tiene derecho a la pensión de que trata el artículo 8º de la Ley 171 de 1961 que es reproducido por la cláusula 98 de la convención colectiva de trabajo, de la que es beneficiario, toda vez que fue miembro del sindicato de trabajadores del Idema; que mediante Oficio 9855 de diciembre de 2004, el Ministerio de Agricultura le negó la petición que en tal sentido le formulara y que por Decreto 1675 de 1997, la Nación asumió las obligaciones de la entidad que fuera su empleadora.

La demandada se opuso al éxito de las pretensiones. Admitió los extremos temporales de la relación de trabajo, la negativa a reconocer la pensión solicitada y la asunción por su parte de las obligaciones laborales del extinguido Idema; que no es cierto que se hubiera presentado un despido, dado que medió una causa constitucional y legal, fundada en la necesidad de liquidar la entidad empleadora, además de que para la fecha en que finalizó la relación de trabajo, la convención colectiva de trabajo no se encontraba vigente. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, compensación, pago, buena fe, presunción de legalidad, inexistencia del sindicato, inexistencia de la convención colectiva de trabajo e improcedencia de la pensión sanción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Fue proferida el 23 de abril de 2010, complementada por la de 6 de mayo del mismo año, y con ella se condenó a la enjuiciada a pagar al demandante la pensión sanción desde el 22 de julio de 2004, en cuantía inicial de \$383.339.84, hasta que el Instituto de Seguros Sociales le reconozca la de vejez, momento en el cual solo quedará a su cargo el mayor valor entre las dos pensiones, si lo hubiere. Dispuso el pago de un retroactivo de \$128.975.052.57 por mesadas causadas hasta el 31 de marzo de 2010, y declaró impróspera la excepción de prescripción y gravó con costas a la accionada.

III.SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la alzada de la demandada y para confirmar la sentencia gravada, con costas a la recurrente, el *ad quem* comenzó por recordar que la pensión sanción contemplada en la convención colectiva vigente fue la pretensión formulada por el accionante, cuyas exigencias fueron acreditadas por el demandante como lo afirmo el a quo y no fue motivo de inconformidad, «*pues a pesar de que se reconoce que el demandante estuvo afiliado al Instituto de Seguros Sociales, establece que no hubo una completa y eficaz afiliación, lo cual para el despacho equivale a la no afiliación, en virtud de no trunca su aspiración*».

Tras recordar que, según las sentencias de casación 13724 de 8 de junio de 2000 y 18016 de 31 de julio de 2002, que copió en parte, no es indispensable que la falta de afiliación al sistema de pensiones sea total, expuso:

De conformidad con el precedente traído, no es posible para la Sala aceptar que el demandante pudiera resultar afectado o privado de acceder a su pensión convencional por la omisión de la demandada en la realización de los aportes durante todo el periodo de tiempo en que se mantuvo la relación laboral, pues siendo claro el fin perseguido cuando se consagró este tipo de pensiones, la desidia de la entidad no puede tampoco ser premiada bajo el argumento de que como durante casi dos (2) años de todo el tiempo que duró la relación laboral (más de 15 años) estuvo afiliado al Instituto de Seguros Social[es], ya con ello queda exonerado de asumir su obligación frente al trabajador quien quedaría desamparado o vería frustrada su aspiración de obtener una pensión que le permita solventar los últimos años de existencia, después de haber entregado gran parte de su vida al trabajo y cuando ya no está en condiciones de seguir haciéndolo o por lo menos ya no le es tan fácil acceder al mercado laboral.

Es cierto que de la relación de novedades al sistema de autoliquidación de aportes mensual en pensión, y del oficio proveniente del Jefe del Departamento Financiero del ISS visibles a folios 162 a 166 del cuaderno principal, se desprenden pagos efectuados por el patronal Instituto de Mercadeo Agropecuario por el trabajador aquí demandante, pero también lo es que de la certificación expedida por el ISS visible a folio 164 ibidem (sic), fácilmente se desprende que por el actor solo se realizaron aportes durante el periodo comprendido entre enero de 1995 a agosto 3 de 1997, es decir por un poco más de dos años de los 15 años que duró la relación laboral, lo cual hace que la pretensión solicitada sea procedente al poder evidenciarse la insuficiencia de las cotizaciones para pensión, realizadas por la demandada sobre el trabajador a su cargo.

En punto a la forma en que finalizó el contrato de trabajo, adoptó el criterio jurisprudencial según el cual la supresión de cargos o entidades, aunque es causa legal no es justa causa para terminar el contrato de trabajo, aún si obedece a un mandato legal de alcance general, con mayor razón si, como en este caso, se pagó la indemnización por despido.

Y, en torno a la aplicabilidad del convenio colectivo de trabajo, consideró que el mismo se encontraba vigente para el 30 de julio de 1997, cuando culminó la relación de trabajo, pues había sido pactada para que surtiera efectos entre 1996 y 1998, toda vez que «(…) *si bien es cierto que mediante decreto 1675 de junio 27 de 1997 el Gobierno dispuso la supresión y liquidación del IDEMA, también lo es que lo ganado en una convención colectiva de trabajo además de ser un derecho en sí mismo y no una mera expectativa, es una conquista de los trabajadores que debe ser respetada y está protegida por normas de rango constitucional como los artículos 55[,] referido a la negociación colectiva[,] y el 39 que protege el derecho a la asociación sindical*».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado.

Con tal propósito, por la causal primera de casación, formula dos cargos, no replicados, y que se decidirán conjuntamente por la identidad de argumentos y finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Por vía 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 el IDEMA y SINTRAIDEMA».*

Atribuye al ad quem, la comisión de los siguientes errores de hecho:

I. *DAR por probado, sin estarlo, que la desvinculación que efectuó el IDEMA del señor MEDARDO MERA SANDOVAL fue sin justa causa.*

II. *NO DAR por probado, estándolo, que para la desvinculación que efectuó el IDEMA del señor MEDARDO MERA SANDOVAL medió una justa causa legal, consistente en la supresión y liquidación de la Entidad empleadora IDEMA.*

En la demostración, asevera que el Tribunal apreció con error el oficio 00092 de 30 de julio de 1997 (fl. 4), pues le dio un alcance que no correspondía, ya que tal documento no da cuenta de un despido, sino de que *«lo que interrumpió la relación laboral (...) fue una causa legal»*, proveniente de las facultades establecidas en el numeral 15 del artículo 189 de la Constitución Política y del artículo 30 de la Ley 344 de 1996, que se concretaron en la expedición del Decreto Ley 1675 de 1997 que dispuso la supresión y liquidación del Idema.

En tal virtud, manifiesta que la finalización de la vinculación obedeció a *«expresas prescripciones legales de los decretos de supresión y liquidación proferidos con ocasión de la desaparición (...)»* del Instituto, no por decisión arbitraria y caprichosa de la entidad, además de que la decisión provino del *«órgano de representación popular erigido por la Constitución Política con el fin único de regular la vida de sus coasociados, a través de la expedición de Leyes, que por demás, tienen las especiales cualidades de ser justas, generales, abstractas y obligatorias»*.

Por tal razón, no se estructura el segundo requisito de los plasmados en el artículo 98 de la convención colectiva de trabajo, es decir, el despido injusto, de suerte que el Tribunal incurrió en el error de darlo por demostrado, sin estarlo.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa violación directa, por interpretación errónea de los artículos 90 y 150, numeral 7, constitucionales, 47, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 y de la Ley 6ª, a la cual reglamenta.

En suma, aduce que, contrario a lo que entendió el juzgador de alzada, las justas causas para terminar un contrato de trabajo no se reducen a

las consagradas en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, sino que es plausible entender que en otros preceptos legales «*subyacen motivos poderosos, no explícitos, que realmente son los que legitiman el alcance que ha de darse a ellos*».

Con base en lo decantado por la Sala de Casación Laboral, expone que el cierre de una empresa estatal es el modo legal de terminación previsto en el literal f) del artículo 47 del decreto mencionado y que los modos justos son los consagrados en los artículos 48 y 49 del mismo ordenamiento, de suerte que lo justa o injusta de una causa de terminación de un contrato de un trabajador oficial «*debe obtenerse no solo del examen de las normas de derecho positivo de la específica ley que consagra las denominadas justas causas, como es el caso de los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, sino del examen de otras fuentes*», por manera que el entendimiento a dicho compendio normativo, atiende a lo siguiente:

(i) No es razonable limitar o entender como taxativas las causales señaladas de manera expresa en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945.

(ii) No es razonable entender que un motivo legal no deba ser concebido como motivo justo para terminar un contrato con un trabajador oficial, y

(iii) 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, es decir que emerge de la Constitución y la Ley.

VIII. CONSIDERACIONES

En cuanto al primer cargo, la documental que la censura acusa como mal apreciada, esto es, el oficio 000092, que contiene la comunicación que el 30 de julio de 1997, el Gerente General del entonces IDEMA dirigió al actor, tiene el siguiente tenor literal:

Me permito comunicarle que este despacho ha decidido dar por terminado unilateralmente su vinculación laboral con el Instituto a partir del recibo del presente.

En la jefatura de esa dependencia y por el término de cinco (5) días, estará a su disposición la orden del examen médico de egreso.

El valor de sus cesantías y prestaciones sociales a que tenga derecho, le serán pagados una vez se hayan cumplido los trámites administrativos y fiscales correspondientes...

Para el Tribunal, al demandante no se le adujo la causal de liquidación del Instituto de Mercadeo Agropecuario. Y sí se observa el contenido de la carta de terminación, fácilmente se desprende que la deducción del ad quem es inobjetable, porque lo que refleja la comunicación en cita es simplemente un despido puro y simple, sin que puedan existir válidamente otras interpretaciones distintas de lo que emana de su tenor literal.

Ahora, en lo que tiene que ver con el segundo cargo, desde ya es dable advertir que el Tribunal no incurrió en ninguna exegesis equivocada de los preceptos denunciados por la censura. Simplemente, el sentenciador de la alzada consideró que frente a la supresión de cargos o entidades, si bien constituye un modo legal de terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales, no es, sin embargo, una justa causa que exonere de la pensión sanción.

Y ese entendimiento es el que le ha dado la Corte reiteradamente, como puede observarse, entre otras muchedumbres, en la sentencia de casación del 23 de febrero de 2010, radicación 36479, cuyas orientaciones han sido mantenidas por la Corte, y que son del siguiente tenor:

"La rectificación jurisprudencial que el recurrente plantea, en el sentido de asimilar las justas causas de terminación del contrato en el sector de los trabajadores oficiales, con los modos legales de terminación de la relación de trabajo, no es de recibo para la Sala, debido a que en materia laboral, prevalecen principios de estirpe constitucional específicamente vinculados con los derechos de los trabajadores, que gozan de protección especial, que no pueden dejarse de lado a la hora de interpretar los contenidos de los preceptos legales. Baste mencionar los consagrados en el artículo 53 de la Constitución, del que cabe destacar el de preferir la norma más favorable al trabajador, en caso de duda en la aplicación o interpretación de una fuente de derecho, lo que, sumado a la claridad de los textos legales que cita la censura, impide cualquier intelección que justifique el cambio de posición de la Corte en este punto específico. Y no es que la jurisprudencia de la Sala se haya limitado a una hermenéutica literal del texto legal, como lo sugiere el recurrente, sino que muy por el contrario, la posición actual ha sido producto de una prolija labor interpretativa, que ha permitido con nitidez trazar las diferencias entre los modos legales de finalización de una relación de trabajo, y las justas causas que habilitan al empleador para despedir a un trabajador, sin que tenga que asumir las consecuencias de un acto que tiene una clara connotación sancionatoria, y que, por lo tanto, deben interpretarse restrictivamente. Es suficiente con referir que en sentencia 31805, de 22 de noviembre de 2007, se hizo acopio de pronunciamientos sobre el tema que ahora concita la atención de la Sala, que se distinguen, no precisamente, por una motivación como la que reprocha la censura. Así se dijo:

"De tiempo atrás la jurisprudencia ha sostenido en forma invariable que la terminación de un contrato de trabajo, con fundamento en la cláusula de reserva, si bien es un modo legal, para finalizar el vínculo laboral ello no puede reputarse como una justa causa. En sentencia de 1° de septiembre de 1994 Rad. 6783 se consignó lo siguiente:

"Ya son innumerables los casos en los cuales la Corte ha interpretado que la pensión proporcional que establece el artículo 8° de la Ley 171 de 1961 debe reconocerse cuando la desvinculación del trabajador ocurre por decisión del empleador sin justa causa, aun cuando el modo se encuentre previsto como causa legal de terminación del contrato de trabajo.

"Refiriéndose a la pensión restringida o pensión proporcional, o pensión sanción, antes establecida por el artículo 267 del C.S.T., subrogado por el artículo 8 de la ley 171 de 1961 el cual continúa vigente para los trabajadores oficiales, la Corte, en sentencia del 16 de septiembre de 1958, la consideró procedente cuando el contrato de trabajo termina por aplicación de la cláusula de reserva que, como modo legal para tal efecto, establecía el artículo 48 del C.S.T. y aun consagra el artículo 50 del Decreto 2127 de 1945 dentro del régimen aplicable a los trabajadores oficiales. Los siguientes son algunos apartes del fallo en alusión:

"La cláusula de reserva es una manera legal de terminar el contrato de trabajo, pero no es una causa justa, en el sentido preciso atribuido por la ley a ciertos motivos específicos y determinados que, en el orden de la justicia, sirven de fundamento a la extinción unilateral del contrato y que se denominan 'justas causas'. Existe una diferencia sustancial entre aquel 'modus' extintivo del contrato que la ley acoge y estas causas, establecidas por los artículos 62 y 63, que la ley expresamente califica de justas.

"Podría objetarse, como lo hace el recurrente, que todo lo legal es justo, y que por consiguiente siendo legal la manera en que se termina el contrato de trabajo, según el artículo 48, esa manera también será justa. Tal tesis equivale a asumir una de las posiciones extremas que surgen, dentro del campo filosófico, al tratar de establecer el paralelismo o discrepancia entre lo legal y lo justo, en el vastísimo ámbito de las relaciones entre el derecho natural como categoría de justicia y el derecho positivo como ley. Sin profundizar en materia tan ardua, es menester afirmar que en el ordenamiento jurídico positivo existen normas que se desvinculan del jusnaturalismo no por ser francamente opuestas a éste sino por ser indiferentes. Es un desideratum que la ley positiva rija no sólo las relaciones fundamentales dentro del espíritu de la justicia natural, sino que también regule las situaciones indiferentes a ella, u oscuras, en cuya fijación estén interesados el bien común o la conveniencia social.

"En todas estas situaciones consideradas indiferentes o por lo menos de difícil acomodo a la idea de la justicia, el legislador ocurre a la equidad y ordena al juzgador que, por su parte, al aplicar la ley, también ocurra a ella. (Artículo 18, C. S. del T., artículo 50, Ley 153 de 1987).

"Ya se dijo atrás que la cláusula de reserva es una manera, pero no es una causa. Es sabido que la manera es el modo como se rige una situación jurídica, en tanto que la causa es el antecedente de hecho o de derecho que produce esa situación. La causa se confunde en este caso con la noción de móvil determinante.

" El legislador acogió la manera preavisada de concluir una relación contractual de trabajo a término indefinido, inspirado por un criterio de equidad, en una cuestión en la cual el acomodamiento de la idea pura de la justicia resulta difícil sobremanera en vista de la complejidad de la

materia, y en que, precisamente por tal dificultad, determinaría injusticias una regulación demasiado rígida o asaz elástica, al tiempo que era necesario legitimar situaciones decisivamente vinculadas a la conveniencia social. En punto a la terminación con preaviso del artículo 48 la ley sanciona y legitima el 'modus' o manera, pero no hace referencia alguna a la causa. En cambio en la terminación unilateral de los artículos 62 y 63 la ley hace especial énfasis sobre la causa (aunque también señala la manera), lo cual destaca aún más la distinción entre la una y la otra.

"... Cuando la ley en su artículo 267 se refiere a la ausencia de justa causa en el despido como uno de los elementos generadores de la jubilación restringida, no puede entenderse que la simple manera de terminación preavisada legal equivalga a la justa causa, por cuanto ya se ha visto que justa causa y manera legal son cosas de esencia completamente distinta. Por lo cual no es válido invocar la manera establecida por el artículo 48 para la terminación unilateral como equivalente a la causa justa del artículo 267..."(G.J. V.LXXXIX págs. 265 y 266)

Igual argumentación expuso la Corte en sentencias del 15 y 16 de diciembre de 1959 para otro modo legal de terminación del contrato de trabajo consistente en la liquidación de la empresa. Dijo la Corte en la sentencia del 15 de diciembre:

"La atenta lectura del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, permite ver en él los dos sistemas de extinción del contrato de trabajo de que habla el Tribunal, a saber: primero, el de las justas causas (arts. 62 y 63 del estatuto) y, segundo, el de las causas legales, que comprende la serie de hechos enumerados en la primera de las citadas disposiciones, con exclusión de las contenidas en los artículos 62 y 63.

"Para efecto de la pensión especial jubilaria que establece el artículo 267 del Código del Trabajo, no es desacertado como lo cree el recurrente, el separar los distintos medios de terminación del contrato, dividiéndolos en las dos clases de que habla el Tribunal (G.J. Tomo XCI págs. 1204 y 1205)

En la sentencia del 16 de diciembre, dijo:

"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 ibidem 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 forma de denominación y, por lo que se ha dicho antes, es decir porque se llegaría a cobijar dentro del precepto de justa causa todos los casos 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 jubilaria especial". (G.J. Tomo XCI pág. 1216)

Posteriormente en fallo del 11 de junio de 1990, radicación No. 3790, la corte, luego de transcribir las providencias anteriores y de hacer alusión a sentencia del 17 de mayo también de 1990, radicación 3649, refiriéndose a la terminación del contrato de trabajo ya no por aplicación de la cláusula de reserva ni por clausura definitiva de la empresa sino por fuerza mayor o caso fortuito, arribó a la siguiente conclusión:

"... aplicando esta doctrina reiterada de la Corte al caso sub lite tendrá que concluir que precisamente por constituir la fuerza mayor o caso fortuito como motivo de extinción del vínculo laboral un modo legal de fenecer el contrato y no una 'justa causa', la obligada consecuencia de esta distinción entre estas dos clases de fenómenos es la de considerar que si bien no hay lugar a la reparación de perjuicios propiamente dicha,

queda, sin embargo, obligado el patrono que despidió sin justa causa a un trabajador después de diez años a pagarle la pensión proporcional o restringida de jubilación, lo que deberá hacer al cumplir éste 60 años de edad, si el despido injustificado se efectuó después de diez años y antes de quince, o a los 50 años de edad, si lo realizó después de dicho tiempo y antes de cumplir los veinte años de servicios.

"Este entendimiento de las normas aquí aplicables, que en el caso litigado no son el artículo 61 del CST ni los demás de dicho estatuto que integran su parte individual, sino los propios de la ley 6a de 1945 y de su reglamentario el Decreto 2127 de ese mismo año, más específicamente de su artículo 47 literal f), en armonía con el artículo 8º de la Ley 171 de 1961, no constituye otra cosa diferente a la de la doctrina contenida en las sentencias de 1958 y 1959 de que se ha hecho mérito atrás, pues, como se sabe, mutatis mutandi, los modos legales de extinción del contrato laboral que para los trabajadores particulares trae el artículo 61 del CST corresponden a los previstos para los trabajadores oficiales en el artículo 47 del decreto 2127 de 1945, y cualquier interpretación que en el pasado se haya hecho del derogado artículo 267 del CST, cabe predicarla del vigente artículo 8o de la Ley 171 de 1961, en razón de que dicha pensión proporcional o restringida también cobija a los servidores del Estado que le prestan servicios por virtud de un contrato de trabajo"

Sin necesidad de consideraciones adicionales, los cargos no prosperan sin que haya lugar a costas por no haber sido replicada la demanda extraordinaria.

IX. 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 11 de noviembre de 2010, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, dentro del proceso ordinario laboral seguido por MEDARDO MERA SANDOVAL contra LA NACIÓN-MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL.

Sin costas.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:34:15