

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, ocho (8) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ESPECIAL LABORAL
Demandante: INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS SA
Demandado: JAIRO ENELIO BUELVAS GUERRERO
Radicación: 20001 31 05 004 2023 00093 01.
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 19 de julio de 2023.

I.- ANTECEDENTES

La promotora del juicio a través de apoderado judicial presentó demanda especial laboral en contra de Jairo Enelio Buelvas Guerrero., para que se ordene el levantamiento del fuero sindical del que es beneficiario, en consecuencia, se autorice su despido.

En respaldo de sus pretensiones narró que la demandada suscribió con el demandado un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 26 de marzo de 1987, para desempeñar el cargo de “*auxiliar de publicidad*” y se mantiene vigente.

Refirió que, el demandado se encuentra afiliado a la subdirectiva Valledupar de la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario – SINALTRAINAL-, en la que ocupa el cargo de Fiscal, elección que le fue notificada el 23 de julio de 2019.

Contó que, tuvo conocimiento que Colpensiones mediante Resolución N° SUB-26017 del 31 de enero de 2023, le reconoció al trabajador una pensión de vejez y fue incluido en nómina de pensionados a partir del 1° de febrero de 2023, por lo que actualmente se encuentra recibiendo su respectiva mesada pensional.

En audiencia del 19 de julio de 2023, el a quo decidió tener por no contestada la demanda respecto de Jairo Enelio Buelvas Guerrero y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema AGROALIMENTARIO-SINALTRAINAL-.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia de 19 de julio de 2023, dispuso:

“PRIMERO: LEVANTAR el Fuero Sindical que ostenta el demandado JAIRO ENELIO BUELVAS GUERRERO, en su calidad de Miembro de la SUBDIRECTIVA VALLEDUPAR del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO “SINALTRAINAL”

SEGUNDO: autorizar a la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. (INDEGA S.A.), para que dé por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa al señor JAIRO ENELIO BUELVAS GUERRERO, por reconocimiento de su condición de vejez por parte de COLPENSIONES, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: Se condena en costas al demandado. Se fija como agencias en derecho a favor de la demandante y en contra del demandado, la suma de 1 SMLMV a la fecha de esta sentencia.

CUARTO: En caso de no ser apelada esta sentencia, por ser adversa al trabajador se ordena su consulta ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia-laboral”.

Como sustento de su decisión, el a quo tuvo por acreditado la existencia del contrato de trabajo que une a las partes, así como que el demandado está amparado por la garantía del fuero sindical, al ser miembro de la junta directiva de SINALTRAINAL.

Expuso que, documentalmente la demandada acreditó que el sistema de seguridad social en pensiones administrado por

COLPENSIONES, le reconoció al trabajador una pensión de vejez y que el mismo se encuentra incluido en nómina de pensionados y recibe su mesada pensional desde el 1° de febrero de 2023, por lo que demostró que el demandado incurrió en la justa causa para despedirlo traída por el numeral 14 del artículo 62 del CST, lo que a su vez constituye una justa causa de despido de un trabajador amparado por fuero sindical conforme al artículo 410 *ibidem*.

III. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE LA CONSULTA

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al trabajador, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

Conforme a los antecedentes planteados el problema jurídico puestos a consideración de esta sala consisten en determinar si se encuentra configurada la causal objetiva invocada por la Industria Nacional de Gaseosas SA, para autorizar el levantamiento del fuero sindical del señor Jairo Enelio Buelvas Guerrero

1. Finalidad del fuero sindical.

El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución Nacional, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros*

establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la H. Corte Constitucional en sentencia C-033 de 2021, puntualizó que la *“(..) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (..).”*

Además, la misma Corporación en sentencia T-096 de 2010 reiterada en T-303 de 2018, estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundando en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”.*

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la

protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal.

La primera, es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda, es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente esta garantía, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias STL10462-2018 y STL 11552-2019).

Conforme al artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el empleador que mediante demanda pretenda obtener el

permiso para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

No obstante, lo anterior el primer escalón en esta clase de trámites será establecer si el trabajador respecto de quien se formula la acción se encuentra o no amparado por la garantía de fuero sindical. Para ello es menester remitirse al artículo 406 del C. S. T. en el cual se indica en forma taxativa quienes se encuentran amparados por el fuero sindical:

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. *Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. Están amparados por el fuero sindical:*

[..]

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

(..)

PARAGRAFO 2o. *Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.*

A su turno, el artículo 407 del CST, indica que «*cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al empleador*».

Bajo esos parámetros, verifica la Sala que se halla demostrado en el plenario que el señor Jairo Enelio Buelvas Guerrero tiene la calidad de aforado sindical, dada su elección como “*FISCAL principal*” de la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario – SINALTRAINAL-, encontrándose inscrito, conforme obra en la constancia de registro de modificación de la junta directiva de la organización sindical, depositada ante el Ministerio del trabajo el 23 de julio de 2019.

Una vez esclarecido este punto, teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 408 del CST, el empleador tiene la obligación procesal de demostrar cualquiera de las justas causas establecidas en el artículo 410 ibidem, esto es, la liquidación definitiva de la empresa y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días, o **cualquiera de las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo** para dar por terminado el contrato, pues, de no ser así, el juez deberá abstenerse de autorizar el levantamiento del fuero sindical.

En el sub examine, se tiene que Indega SA, solicita el levantamiento del fuero sindical y autorización para despedir al trabajador Jairo Enelio Buelvas Guerreo, por estar incurso en la causal establecida en el numeral 14 del artículo 62 del CST, concordada con el parágrafo 3° del artículo 9° de la ley 797 de 2003, esto es, habérsele reconocido al trabajador la pensión de vejez estando al servicio de la empresa, situación que se encuentra acreditada con la respuesta dada por Colpensiones al derecho de petición presentado por la representante legal de la sociedad demandante, en la que informa:

*“Mediante acto administrativo número 26017 de fecha 31/01/2023, Colpensiones reconoció la pensión de vejez al señor Jairo Buelvas Guerrero identificado con cedula de ciudadanía número 77010031. **Dicha prestación fue incluida en la nomina de pensionados del mes de 01/02/2023**”.*

Ahora, esta causal fue declarada condicionalmente exequible mediante la sentencia CC C-1037 de 2003, indicando que no basta con que al trabajador se le asigne el estatus de pensionado por parte de la administradora de pensiones correspondiente (reconocimiento), sino, que debe verificarse la inclusión efectiva del nuevo pensionado en la nómina de pagos de la gestora de pensión, para que el empleador pueda alegar este hecho y dar por terminado el contrato de trabajo de forma justa.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como al SL3522-2022, en la que memora lo dicho en la SL3088-2014, tiene decantado frente al tema que:

*“Si la pensión de vejez constitutiva del motivo de despido se causa en vigencia del artículo 9° de la Ley 797 de 2003 que modificó el artículo 33 original de la Ley 100, al haber sido suprimida en dicho artículo la estabilidad especial del trabajador, **el empleador puede despedir al trabajador por este motivo, sin necesidad de consulta previa, y es justa causa de despido, siempre y cuando no haya interrupción entre el salario y la mesada.** [Énfasis añadido]”*

Bajo esta óptica legal y en consonancia con los medios de convicción aportados, resulta claro para la Sala la existencia de una justa causa para dar fin al contrato de trabajo, pues todo apunta, a que el señor Jairo Enelio Buelvas Guerrero ostenta la calidad de pensionado y fue incluido en nómina, de tal suerte, que su empleador no está obligado a mantenerlo en su nómina de trabajadores.

Lo anterior encuentra su fundamento, no solo en la norma, sino en el orden lógico en el que debe avanzar toda sociedad, donde quienes ya prestaron su fuerza de trabajo se vean recompensados por el fruto de su esfuerzo, y así den paso a la renovación de la mano de obra.

Tal renovación generacional se muestra como la vía para *«propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar»*, instituida en el artículo 54 de la Constitución, cuestión a la que se refirió la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 10770 de 2017, y en la que se dijo que la expedición de la Ley 797 de 2003 estuvo precedida de la necesidad de dar cumplimiento al mandato constitucional en mención *«mediante el relevo de las personas de mayor edad y la correlativa oportunidad dirigida a la población joven o en curso de su vida profesional de obtener nuevas fuentes de empleos»*, indicando que ello estaba en armonía con la obligación impuesta al estado en el inciso 2° del artículo 334 de la Constitución de intervenir en la económica para dar pleno uso a los recursos humanos, por medio de la redistribución y renovación de un recurso escaso como lo son los empleos.

Finalmente, debe advertirse que la comunicación de terminación del contrato de trabajo remitida por la empresa al trabajador antes de iniciar el proceso judicial que se estudia no desvirtúa lo hasta aquí trasegado, pues en ese escrito, precisamente, se condicionó la materialización del despido

hasta que el juez del trabajo profiera sentencia levantando el fuero sindical y autorice ese acto respecto del demandado.

Por todo lo expuesto, es apenas lógico avalar las conclusiones fácticas y jurídicas a las que arribó el juez de primer grado.

Sin costas en esta instancia, por estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del circuito de Valledupar, el 19 de julio de 2023.

SEGUNDO: Sin costas en la consulta ante su no causación.

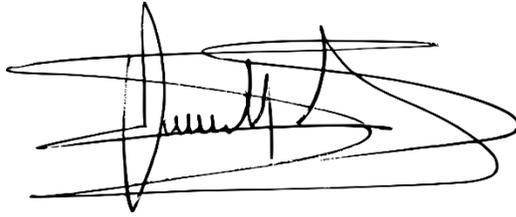
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado