

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, once (11) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ESPECIAL LABORAL
Demandante: BBVA COLOMBIA SA
Demandado: MARIA ELENA DE LA HOZ DE LA HOZ
Radicación: 20001 31 05 003 2023 00065 01.
Decisión: REVOCA SENTENCIA

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 Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 11 de marzo de 2024.

I.- ANTECEDENTES

El Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia SA -BBVA COLOMBIA SA, presentó demanda especial de fuero sindical contra María Elena De La Hoz de la Hoz, para que se le conceda permiso para despedirlo, al existir una causa legal para ello.

En respaldo de sus pretensiones, narró que María Elena De La Hoz De la Hoz, se encuentra vinculada a esa empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 30 de octubre de 1995, desempeñando el cargo de “*Gestor comercial*” en la oficina Calle Grande de la ciudad de Valledupar.

Contó que, María Elena De La Hoz De La Hoz actualmente es integrante de la Junta Directiva de la Federación Nacional De Sindicatos Bancarios De Colombia – FENASIBANCOL - SUBDIRECTIVA CESAR en

calidad de presidente, según comunicación dirigida por esta Organización Sindical el 17 de agosto de 2022, así como, según constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de esta Organización Sindical de fecha 17 de agosto de 2022.

Refirió que Colpensiones mediante Resolución N°. SUB 330897 del 2 de diciembre de 2022, le reconoció a la demandada una pensión de vejez. Acto administrativo ese en el que *“se indicó en el artículo segundo de la parte resolutive, que la señora MARÍA ELENA DE LA HOZ DE LA HOZ sería incluida en la nómina de pensionados a partir del periodo 202212, esto es, a partir del mes de diciembre de 2022”*.

Señaló que, *“mediante comunicación de fecha 05 de diciembre de 2022, le fue notificada a la demandada la terminación de su contrato de trabajo con justa causa conforme lo estipulado en el numeral 14 del literal a) del artículo 7 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, que subrogó el artículo 62 del CST, CONDICIONADA hasta tanto el Juez Laboral profiera sentencia levantando el fuero sindical y autorizando el despido”*.

Manifestó que *“de acuerdo con la información que reposa en el Registro Único de Afiliados - RUAF (sistema de información que consolida las afiliaciones que reportan las entidades y administradoras del Sistema), la señora MARÍA ELENA DE LA HOZ DE LA HOZ goza de la calidad de pensionada por vejez, pues la misma se encuentra en estado ACTIVO”*.

En audiencia celebrada el 12 de febrero de 2024, se tuvo por no contestada la demanda por parte del demandado y la vinculada Federación Nacional De Sindicatos Bancarios De Colombia – FENASIBANCOL - SUBDIRECTIVA CESAR.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia de 11 de marzo de 2024, dispuso:

“PRIMERO: Declarar que los hechos deprecados en la demanda constituyen causa suficiente para la terminación del contrato de trabajo

de la señora MARIA ELENA DE LA HOZ DE LA HOZ por parte de la demandante BBVA COLOMBIA S.A., por las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: Ordenar el levantamiento de fuero sindical que goza la trabajadora demandada, la señora MARIA ELENA DE LA HOZ DE LA HOZ.

TERCERO: Conceder a la demandante, la autorización para proceder a la terminación del contrato de trabajo de la trabajadora demandada, la señora MARIA ELENA DE LA HOZ DE LA HOZ.

CUARTO: Costas y agencias en derecho a favor del demandante, BBVA COLOMBIA S.A., y en contra de la demandada, la señora MARIA ELENA DE LA HOZ DE LA HOZ, las que se liquidarán conforme lo establecido en el artículo 365 y 366 del CGP, una vez quede en firme la providencia.

QUINTO: De no ser apelada la presente providencia consúltese ante el Honorable Tribunal Superior de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral”.

Para arribar a esa conclusión, adujo que el fuero sindical es una garantía derivada de la asociación sindical, de la que gozaban los representantes de estas organizaciones, para poder ejercer sus funciones sin presiones, y sin los riesgos propios de quienes se dedicaban a actividades de esa naturaleza. Como soporte normativo de su dicho citó el artículo 39 de la CP. Afirmó, además, que la ley reforzó la estabilidad laboral y dispuso medios para amparar la libertad de acción de los sindicatos.

Verificó que, en la última Junta Directiva de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios de Colombia -Subdirectiva Cesar -FENASIBANCOL, María Elena de la Hoz de la Hoz, como presidente, por lo tanto, tenía la calidad de aforada, lo que, en todo caso, fue aceptado por la empleadora.

A renglón seguido, se refirió al reconocimiento de la pensión de vejez y la posibilidad de levantar el fuero, con ocasión de este. Aseguró que el artículo 410 del CST «[...] prevé que son justas causa del despido, 2. Las causales previstas en el artículo 62 del CST».

Precisó que el literal a) numeral 14 del artículo 62 *ibidem*, estipuló que el reconocimiento de una pensión de vejez o invalidez al trabajador, era una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral de forma unilateral por parte del empleador. Agregó que esta misma causal fue contemplada por el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

Descendió al caso concreto, y señaló que al demandado le fue reconocida pensión de vejez y que a la trabajadora le fue comunicado el reconocimiento de la prestación, situación acreditada con los documentos aportados con la demanda.

De todo lo expuesto, coligió, que se configuró una justa causa de despido en cabeza del trabajador aforado, en consecuencia, ordenó el levantamiento del fuero sindical y autorizó al empleador para que diera por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa probada.

III. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE 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 a las pretensiones de la trabajadora, 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 lo historiado, la Sala identifica que los problemas jurídicos en alzada consisten en determinar: **i)** si es procedente el levantamiento de fuero sindical deprecado desde el libelo genitor; **ii)** si existe una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito entre la demandada y la empresa demandante, en consecuencia, si es procede la terminación.

1. Finalidad del fuero sindical.

Conforme el artículo 39 de la C.P., existe protección constitucional del fuero sindical, pues **se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.**

Igualmente, la jurisprudencia ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral, que es el de la estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la permanencia del trabajador en casos muy particulares, por cuanto afectan con mayor vehemencia principios constitucionales del trabajador, entre ellos, en la estabilidad de los fundadores de un sindicato, de los adherentes, de los nombrados como directores de la asociación y del comité de quejas y reclamos, entendiéndose que para poder despedir a alguno de ellos, además de la justa causa, debe pedirse permiso para levantar el fuero al juez laboral, pues los sindicatos que tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, no pueden ver menguado su ejercicio sindical, debido a actos que lo debiliten frente a la posición dominante de los empleadores.

Descendiendo a la norma legal, el artículo 405 del C.S.T., se denomina “**fuero sindical**”, aquella prerrogativa de que disfrutaban 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.

Conforme el artículo 406 del C.S.T., subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990, modificado a su vez por el artículo 12 de la Ley 584 del 2000, la demandante está amparada con el fuero sindical

Al respecto es necesario analizar el bloque de constitucionalidad previsto por el artículo 93 numeral 1 de la Constitución Nacional, como norma de reenvío necesaria para complementar la ley laboral en estos menesteres, con el convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, aprobado y ratificado por Colombia, que en sus artículos reza:

*“Artículo 3°. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, **el de elegir libremente sus representantes**, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”.*

Así mismo, el convenio 98 de la OIT reza.

“Artículo 1°. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...”.

Debe entenderse con base en el precepto citado, que el **fuero sindical primeramente se otorga para proteger al sindicato**, en aras a que el derecho individual y colectivo de representación, se mantenga, para efectos de la estabilidad de la asociación sindical y en segundo término esta para proteger al trabajador individualmente considerado.

En el presente caso la trabajadora demandada fue elegida como miembro de la Junta directiva en calidad de presidente de la Organización Sindical FENASIBANCOL y está probado que dicha comunicación contentiva del nuevo cargo fue enviada a “BBVA Calle Grande”, el 17 de agosto de 2022, tal como fue aceptado por este en el libelo genitor.

Bajo esos parámetros, verifica la Sala que se halla demostrado en el plenario que María Elena de la Hoz, tiene la calidad de aforada sindical, dada su elección como presidente de la organización sindical FENASIBANCOL.

En el *sub examine*, se tiene que BBVA COLOMBIA SA, solicita el levantamiento del fuero sindical y autorización para despedir a María Elena De la Hoz, 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 a la trabajadora la pensión estando al servicio de la empresa, situación que se encuentra acreditada con la Resolución N° SUB330897 del 2 de diciembre de 2022, mediante la cual Colpensiones reconoció a la demandada el pago de una pensión de vejez a partir del 1° de noviembre de 2022 (f° 99 a 106 archivo 03 Anexos&Pruebas.pdf).

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 AFP y que la notificación al trabajador de ese acto, hecho que no se comprueba pues si bien en el “ARTICULO SEGUNDO” del acto administrativo referido en el párrafo anterior, se dispuso que “*la presente prestación junto con el retroactivo si hay lugar a ello, será ingresada en la nómina del periodo 202212 que se paga el último día hábil del mismo mes en la central de pagos del banco BBVA COLOMBIA de Valledupar*”, no existe certeza que la inclusión a nómina de pensionado en verdad se hubiera materializado en esa u otra fecha, pues no hay prueba siquiera que dicha resolución se le haya notificado a la pensionada dado que la documental de folio 98 - archivo 03 Anexos&Pruebas.pdf-, no tiene ese alcance demostrativo, como quiera que no cuenta con la firma de María Elena de la Hoz.

Aunado a lo anterior la empleadora aportó comunicación del 5 de diciembre de 2022, mediante la que le comunica a la hoy demandada que “*adelantado el estudio legal de su situación pensional, nos permitimos informarle que hemos tenido conocimiento que Colpensiones le concedió pensión de vejez a través de las resolución SUB330897 del 2 de diciembre de 2022 y fue incluida en la nómina de pensionados a partir del 1° de noviembre de 2022, reconocimiento que sin lugar a dudas deriva del esfuerzo y dedicación que a lo largo de estos años que ha laborado para BBVA aportado al crecimiento de esta importante entidad...*

... Le indicamos que el Banco ha definido terminar su contrato de trabajo con justa causa, medida que se hará efectiva una vez se inicie el proceso judicial correspondiente, se profiera sentencia y quede ejecutoriada”.

En ese documento, al recibirlo la trabajadora dejó signado “*Firmo recibido, mas no aceptado, toda vez que **no he sido notificada por Colpensiones**, por lo que me reservo el derecho a revisión de la situación”.*

Tampoco tiene tal alcance demostrativo la presunción que operó en contra de la demandada por su inasistencia a la diligencia de interrogatorio de parte, en tanto a que, en ninguno de los hechos de la demanda se dijo que la actora estuviera incluida en nómina de pensionados ni mucho menos que reciba la mesada pensional.

Tan es incierta la inclusión de la trabajadora, en la nómina de pensionados de Colpensiones, que el 28 de febrero de 2023, mediante correo electrónico el BBVA le solicitó a esa gestora de pensiones “*emita certificación en la que conste que la señora MARÍA ELENA DE LA HOZ DE LA HOZ, identificada con cédula de ciudadanía N°. 49.737.526, a la fecha se encuentra incluida en nómina de pensionados y, por ende, que está recibiendo las mesadas pensionales ordenadas por esta entidad en la Resolución SUB 330897 del 02 de diciembre de 2022*” (f° 141 archivo 03Anexo&PruebasDemandada.pdf), petición esa de la que no obra respuesta en el dossier procesal.

Bajo esta óptica legal y en consonancia con los medios de convicción aportados, resulta claro para la Sala que no se demostró por parte de la accionante, la existencia de la justa causa alegada para dar fin al contrato de trabajo, pues si bien aportó el acto de reconocimiento de la pensión de vejez en favor de María Elena de la Hoz, no acreditó que la misma le fuera notificada a ella, ni mucho menos que estuviera percibiendo los dineros correspondientes a las mesadas pensionales.

Ante ese panorama, se revoca la decisión adoptada por el *a quo* y no se impondrán costas en la 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: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 11 de marzo de 2024. Y, en su lugar, **NEGAR** la solicitud de levantamiento del fuero sindical que cobija a María Elena de la Hoz de la Hoz.

SEGUNDO: Sin costas en la consulta.

TERCERO: Una vez ejecutoriada esta decisión, devuélvase el expediente al juzgado de origen para lo de su cargo.

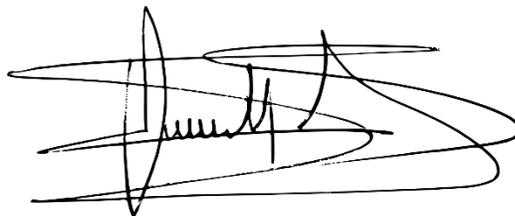
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado