

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, diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ESPECIAL LABORAL
Demandante: OSWALDO OVALLE ZULETA
Demandado: ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE
DRUMMOND -ASED-.
Radicación: 200013105004 2023 00259 01.
Decisión: CONFIRMA 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 Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 4 de marzo de 2023.

I.- ANTECEDENTES

Drummond Ltd, presentó demanda especial de fuero sindical contra Oswaldo Ovalle Zuleta, para que se le conceda permiso para despedirlo, al existir una causa legal para ello.

En respaldo de sus pretensiones, narró que Oswaldo Ovale Zuleta, mediante contrato de trabajo a término indefinido se vinculó a esa sociedad desde el 28 de julio del año 2000, desempeñando el cargo de supervisor de carbón.

Contó que, de acuerdo a la notificación enviada por la organización sindical ASED, el 4 de abril de 2023, se nombró al demandado como suplente de su junta directiva seccional El Paso.

Refirió que, mediante petición del 04 de abril de 2023, el consultor de relaciones laborales de Drummond Ltd, solicitó información a Colpensiones acerca del trámite de reconocimiento de la pensión de invalidez y su inclusión en nómina realizado por el señor Oswaldo Ovalle Zuleta.

Señaló que, el 29 de septiembre de 2023, Colpensiones respondió la petición informando que mediante Resolución número SUB229128 de 29 de agosto de 2023, resolvió reconocer y ordenar el pago de una pensión de invalidez a favor del señor Oswaldo Ovalle Zuleta; por lo que el analista de relaciones laborales solicitó a esa gestora, le informara de la inclusión de nómina del pensionado, a lo que se le respondió que dicho acto de inclusión en nómina se ejecutó a partir de septiembre de 2023.

Manifestó que el 7 de octubre de 2023, Oswaldo Ovalle Zuleta, allegó a la empresa correo electrónico, allegando comprobante de pago del banco BBVA donde se constata que el 2 de octubre de 2023, recibió su primera mesada pensional.

Finalmente, expuso que el 10 de octubre de 2023, la empresa ante la justa causa decidió dar por terminado el contrato de trabajo por el reconocimiento de una pensión de invalidez, indicándole literalmente *“decisión que se hará efectiva una vez se agote el proceso judicial de levantamiento de fuero sindical o permiso para despedir, teniendo en cuenta su calidad de miembro de la junta directiva de ASSED El Paso, en el cargo de Secretario de Asuntos Colectivos y Conflictos Colectivos Laborales, que le fue notificado a la Compañía el 4 de abril de 2023”*.

En audiencia celebrada el 1° de febrero de 2024, se tuvo por no contestada la demanda por parte del demandado y la vinculada Asociación Sindical de Empleados de Drummond -ASED-.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia de 4 de marzo de 2024, dispuso:

“PRIMERO: DECLARAR que el señor OSWALDO OVALLE ZULETA se encuentra amparado por la garantía de fuero sindical que ostenta en su calidad de miembro de la Junta directiva de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE DRUMMOND – “ASED” seccional El Paso, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: LEVANTAR el Fuero Sindical que ostenta el señor OSWALDO OVALLE ZULETA, en consecuencia, se autoriza a la empresa DRUMMOND LTD., a dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa al señor OSWALDO OVALLE ZULETA, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: Sin costas en esta instancia por no haberse demostrado su causación. CUARTO: En caso de no ser apelada esta sentencia, se ordena su consulta ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial 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 Asociación Sindical de Empleados de Drummond Ltd, aparece Oswaldo Ovalle Zuleta como Secretario de Asuntos Colectivos y Conflictos laborales, por lo tanto, tenía la calidad de aforado, 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, en un empleado aforado, previa autorización del juez del trabajo: 1. La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador, durante más de 120 días, y 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.

Advirtió que dicha causal opera siempre y cuando, además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se notifique debidamente al trabajador de su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente. (CC C-1037-2003).

Descendió al caso concreto, y señaló que al demandado le fue reconocida pensión de vejez y que al trabajador le fue comunicado el reconocimiento de la prestación y su inclusión en nómina de pensionados, a partir del mes de septiembre de 2023, 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 demandante, 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 el demandado 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 constituciones 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 tiene 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 disfrutan 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 justacausa 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 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 el accionante fue elegido como miembro de la Junta directiva en calidad de Secretario de Asuntos Colectivos y Conflictos laborales y está probado que dicha comunicación contentiva del nuevo cargo fue enviada al Drummond Ltd, tal como fue aceptado por este en el libelo genitor.

Bajo esos parámetros, verifica la Sala que se halla demostrado en el plenario que el señor Oswaldo Ovalle Zuleta, tiene la calidad de aforado sindical, dada su elección como Secretario de Asuntos Colectivos y Conflictos laborales de la Asociación Sindical de Empleados de Drummond -ASED-.

En el *sub examine*, se tiene que Drummond Ltd solicita el levantamiento del fuero sindical y autorización para despedir a Oswaldo Ovalle Zuleta, 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 estando al servicio de la empresa, situación que se encuentra acreditada con respuesta dada por la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones - el 6 de octubre de 2023, en donde informó que: *“Mediante acto administrativo número 229128 de fecha 29/08/2020, Colpensiones reconoció la pensión de vejez al señor OSWALDO OVALLE ZULETA identificado con la cedula de ciudadanía número 77014805. Dicha prestación fue incluida en el sistema de nómina de pensionados del mes de 09/2003”*.

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 se comprueba con la respuesta dada por Colpensiones el 6 de octubre de 2023, archivo 01DemandaFuero.

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 Ovalle Zuleta 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 4 de marzo de 2024.

SEGUNDO: Sin costas en la consulta.

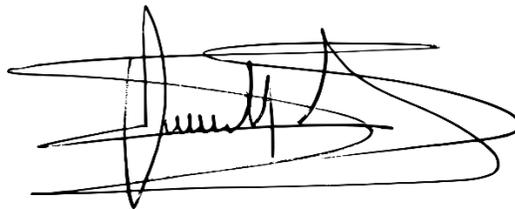
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado