

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL****SENTENCIA 204**

(Aprobado mediante Acta del 01 diciembre de 2023)

Proceso	Especial de fuero sindical (permiso para despedir)
Demandante	Cervecería del Valle S.A.S
Demandado	Oscar Antonio Roldán Quintero
Notificados	ASOINDUCERNA SI y NATRAINUSALI
Trámite	Apelación de sentencia
Radicado	76001310500120230025401
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, el día 12 de diciembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los **Magistrados María Isabel Arango Secker, Carolina Montoya Londoño y Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver el recurso de apelación de la sentencia 188 del 17 de noviembre de 2023, proferida dentro del proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir) promovido por **Cervecería del Valle S.A.S.** contra **Oscar Antonio Roldán Quintero.**

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende la empresa Cervecería del Valle S.A.S., el levantamiento del fuero sindical de Oscar Antonio Roldán Quintero, quien se encuentra amparado por la garantía de fuero sindical, en su calidad de miembro de las organizaciones sindicales -ASOINDUCERNA y

NATRAINDUSALI-, y se autorice la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin que haya lugar al pago de indemnización alguna y que se condene en costas procesales.

Como hechos relevantes señaló que Roldán Quintero se encuentra vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con Cervecería del Valle S.A.S. desde el 4 de agosto de 2015, que ejerce el cargo de operario de procesos 3, que desde 2016 viene presentando incapacidades por enfermedad de origen común a tal punto de haber sido calificado en el año 2020, que el demandado goza de fuero sindical por estar afiliado a los sindicatos Asociación Nacional de Trabajadores de las Industrias Cerveceras Empresas Afines, Comerciantes de Bebidas y Alimentos -ASOINDUCERNA S.I.- y Nacional de Trabajadores de las Industrias Alimenticia, Bebidas, Comerciantes de Alimentos, Bebidas, Afines y Similares -NATRAINDUSALI-, porque ocupa los cargos de quinto suplente y segundo suplente, respectivamente.

Agrega, que el 5 de abril de 2023 fue radicado un oficio por parte de Protección S.A., entidad que informó sobre los aportes realizados a pensión a favor del demandado, a quien se le había reconocido la pensión, situación que verificó con el RUAFA a través del cual se obtuvo información sobre el reconocimiento de la pensión de invalidez al demandado, advirtió que la entidad se enteró de ello con el comunicado recibido por parte del fondo pensional y que tan solo al consultar el RUAFA evidenció que se le reconoció el derecho mediante Resolución 20220817 del 17 de agosto de 2022, y que le solicitó al demandado que le informara sobre este hecho, pero que no ha sido posible, por lo que considera que se configura la justa causa para dar por finalizado el contrato de trabajo.

Por último, informó que, debido a la imposibilidad de comunicarse con Roldán Quintero, el 26 de mayo de 2023 le notificó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, pero que se haría efectiva hasta que el juez laboral autorice la terminación del vínculo laboral.

Mediante providencia 1803 del 20 de junio de 2023 el juzgado de conocimiento dispuso la admisión de la demanda, notificó a los sindicatos ASOINDUCERNA SI y NATRAINDUSALI, y, requirió al Ministerio del

Trabajo para que remitiera la certificación del registro de la composición de la Junta Directiva de los sindicatos mencionados, así como al fondo de pensiones Protección S.A., para que aporte certificación en la que indique si le fue reconocida la pensión de invalidez al demandado e informe si se encuentra en nómina de pensionados.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Surtido el trámite anterior, Protección S.A., informó que al demandado le fue dictaminado una pérdida de capacidad laboral del 58.8%, con fecha de estructuración del 25 de marzo de 2021, de origen común y le fue reconocida la pensión de invalidez mediante comunicado del 24 de agosto de 2022.

Por su lado, Roldán Quintero, representado por apoderada judicial, se opuso a las pretensiones de la demanda bajo el argumento de que no existe justa causa para levantar la garantía foral, asimismo, afirmó que el demandado goza de fuero sindical, toda vez que es suplente quinto y segundo dentro de las organizaciones sindicales ASOINDUCERNA SI y NATRAINDUSALI, respectivamente. Propuso como excepciones previas las de prescripción e inepta demanda por falta de requisitos formales, como de mérito las de prescripción y protección especial al derecho de asociación sindical.

Por su lado, el representante de los sindicatos coadyuvó la contestación de la demanda presentada por la parte pasiva.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, estando en audiencia programada para el 17 de noviembre de 2023, al resolver las excepciones previas, específicamente respecto a la de prescripción, hizo referencia al artículo 32 del CPTSS, a los diferentes eventos que se encuentran probados en el plenario, como la fecha del reconocimiento de la pensión de invalidez el 23 de septiembre de 2022, fecha en que Protección S.A., le informa a la demandante sobre la devolución del aporte del demandado por habersele reconocido pensión el 5 de abril de 2023 y la fecha de consulta del RUAF

el 7 de abril de 2023 donde la demandante constata el número y fecha de resolución de la pensión de invalidez, reconocida al demandado, por ende, indicó que al existir diferentes eventos, además, por cuanto también se propone la excepción como de mérito y al no existir certeza sobre la fecha en la cual se puede determinar el término prescriptivo, dispuso su estudio al momento de proferir fallo definitivo.

Frente a la de inepta demanda por falta de requisitos de forma, indicó que la demanda no cumple con lo establecido en el artículo 25 del CPTSS, en lo siguiente: la pretensión de la demanda no se encuentra individualizada, no cuenta con extremos temporales de solicitud de levantamiento ni tampoco cuantifica la causal, los hechos de la demanda no están debidamente individualizados de tal forma que se dificulta la contestación de cada uno de ellos; sin embargo, expresó que tal como lo ha estudiado la CSJ, el defecto para que una demanda se califique como inepta debe ser grave, además, hizo lectura de un aparte de la sentencia SU061 de 2018, por lo que considera que las pretensiones se complementan con los hechos y razones de derecho de la demanda, frente a que no se individualizaron los hechos, resaltó que ya se contestó la demanda, es decir, que ya se hizo mención a cada hecho del líbelo introductorio, sin que sea necesario sacrificar el derecho sustancial sobre formalidades que se supera con la interpretación, por ende, declaró no probada la excepción, además, que ya se tuvo por contestada la demanda.

Finalizada dicha actuación y estando en firme, procedió a proferir la sentencia 188 proferida el 17 de noviembre de 2023, a través de la cual declaró no probada las excepciones propuestas y ordenó el levantamiento de la garantía de fuero sindical del señor Roldán Quintero, en consecuencia, autorizó el despido y condenó en costas a la parte demandada.

Para arribar a la anterior decisión, hizo lectura del artículo 405 del CST, concluyendo que el empleador goza de la posibilidad de pedir autorización para despedir en caso de existir justa causa para ello y la de trasladar o reinstalar, que, frente al primero, se debe verificar si existe una justa causa para despedir y de comprobarse la misma, solo se debe autorizar el despido. De igual forma, también hizo referencia a los artículos

406 y 407 ibidem, encontrando que en el proceso no se discute que el demandado es trabajador de la sociedad demandante, en cuanto a la existencia de la organización sindical, expresó que el demandado pertenece a dos juntas directivas de organización sindical, una como quinto suplente de la junta directiva de ASOINDUCERNA S.A., que este sindicato fue constituido como de primer grado de industria desde el 23 de febrero de 2020 y como segundo suplente del sindicato NATRAINUSALI, que esta última se constituyó como sindicato en primer grado de industria con personería jurídica desde el 14 de julio de 2022, que el trabajador hace parte de la junta directiva sindical.

De igual forma, hizo lectura del artículo 410 del CST, que la parte demandante hizo referencia a la causal del numeral 14 del artículo 62 del CST -hizo lectura-, que como soporte de esta aportó comunicado del 27 de marzo de 2023 emitido por Protección S.A., en el que el 5 de abril de 2023 informó a la actora sobre la devolución del aporte del demandado por habersele reconocido pensión, que también se aportó consulta efectuada en el RUAF el 7 de abril de 2023 en la que se evidencia número y fecha de la resolución que concedió la pensión de invalidez, además, indicó que el despacho, de manera oficiosa para esclarecer los hechos de la acción, ofició a Protección S.A. para que certificara si había reconocido la pensión de invalidez en favor del demandado, situación que fue resuelta por el fondo al indicar que se le reconoció la prestación económica de origen común desde el 23 de septiembre de 2022 (sic).

Frente a la causal de reconocimiento de la pensión, advirtió que la Corte Constitucional en sentencia C-1037 de 2003 declaró exequible el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, pues debe presentarse como justa causa de terminación del contrato de trabajo siempre que, además de la ratificación del reconocimiento de la pensión sea notificada la inclusión a nómina de pensionados por parte del fondo de pensión, que según la jurisprudencia de la CSJ esta causal puede alegarse en cualquier tiempo y que esto, la diferencia del resto de las causales para efectos de alegar la prescripción de la acción de levantamiento del fuero, toda vez que se origina en una circunstancia natural, tiene vocación de permanencia y que es el empleador quien puede invocarla cuando estime conveniente y

además que el reconocimiento del status de pensionado se prolonga en el tiempo y no desaparece con el paso del mismo.

Respecto al principio de inmediatez del término de prescripción de 2 meses establecido en el artículo 118A del CPTSS para invocar la causal contenida en el numeral 14 del artículo 62 del CST, señaló que la CSJ en sentencia SL2509 de 2017, hizo el análisis del vocablo (podrá) de los incisos 1 y 2 del párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 -hizo lectura de un aparte de la sentencia-, para concluir que tratándose de la causal ya mencionada no se impone al empleador la rigurosidad del principio de inmediatez frente a las demás causales que implican una conducta lesiva por parte del trabajador que en consecuencia produce la terminación del contrato de trabajo, pues se trata de una prestación de carácter permanente, además de resultar objetiva y razonable, ello por cuanto el empleado no quedaría desamparado y se protegería su mínimo vital con la mesada pensional, dándole la posibilidad de gozar de descanso en condiciones dignas cuando la disminución en producción de su trabajo es evidente y además, se generaría la posibilidad de que otra persona pueda ocupar el cargo permitiendo la consolidación del derecho al trabajo, no solo como derecho sino también como obligación social y que goza de especial protección por parte del Estado.

Afirmó, que la prescripción no opera en aquellos casos en que la causal invocada para despido se sustenta en el reconocimiento de la pensión al trabajador, ello por cuanto esta causal a diferencia de las demás contempladas en los artículos 62 y 63 del CST puede ser invocada en cualquier tiempo ya que corresponde a una causa especial por tratarse de una facultad que la ley le brinda al empleador, y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el trabajador ha cumplido su ciclo laboral en la empresa y no de aquellas originadas en el incumplimiento de las obligaciones contractuales.

En cuanto a la aplicación del principio de favorabilidad resaltó que no existe duda en la aplicación del fenómeno de la prescripción cuando la causal invocada es el reconocimiento de la pensión ya que el criterio de imprescriptibilidad ha sido estudiado por la Corte Constitucional, como en las sentencias T-606 de 2017 y T-338 de 2019, cuyo carácter es vinculante

y en cuanto a la permanencia de la misma, citó la SL2509 de 2019, para inferir que la decisión se encuentra acorde con los planteamientos de los altos tribunales, sin que haya duda en la aplicación de varios criterios coexistentes frente a la materia.

En conclusión, teniendo certeza frente al reconocimiento de la pensión de vejez (sic), la inclusión en nómina a partir del 22 de septiembre de 2022 y que el empleador en comunicado del 26 de mayo de 2023 decidió dar por terminado el contrato de trabajo invocando la causal ya varias veces mencionada, misma que no se encuentra prescrita dada la permanencia en el tiempo, ordenó el levantamiento del fuero sindical por justa causa y autorizó el despido del demandado.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la parte demandante, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que no comparte lo decidido en primera instancia, pues considera que la interpretación de la ley debe ser armónica y sistemática, que la juez estableció frente al tema de la prescripción de carácter imprescriptible sin tener en cuenta las condiciones presentadas al plenario tanto fácticas como jurídicas, ello por cuanto al momento de indicar el contenido de las sentencia a las que hizo referencia tienen un factor determinante y es que se pronuncian respecto de la vocación de permanencia en razón al reconocimiento de una pensión de vejez, aspecto que resulta sustancialmente distinto al presente, pues el demandado ostenta la calidad de pensionado de invalidez de origen común, con un 53.8% de pérdida de capacidad laboral, con fecha de estructuración del 25 de marzo de 2021, pese a que su reconocimiento e inclusión en nómina se haya postergado por un año hasta septiembre de 2022.

Resaltó que la pensión de vejez es de carácter vitalicia, mientras que el demandado cuenta con una prestación económica de carácter temporal, para lo cual hizo referencia al artículo 44 de la Ley 100 de 1993, en la que se advierte que el inválido será llamado a una calificación cada 3 años, que esto puede ratificar, modificar o dejar sin efectos el dictamen, que no comprende porque otorgar un derecho a una pensión que tiene vocación

de transitoria, tema que indica no fue estudiado en el presente asunto y advirtió que la calificación de cada 3 años corre desde el 25 de marzo de 2021 data para la cual fue calificado, que posiblemente a pocos meses será de nuevo calificado por parte del fondo pensional y que esto conlleva a que un derecho que se estudió con vocación de permanencia ostente la calidad de temporal en un sujeto de especial protección que goza de doble asignación foral.

Por ende, manifestó que al no tener la pensión una vocación de permanencia del derecho reconocido en favor del demandado y al haberse estructurado la especial protección con fecha muy previa a la esgrimida en la demanda, la entidad no actuó de buena fe, que al no encontrarse en firme la condición de la que hoy se aboga tendría vocación de permanencia para dar por imprescriptible la acción de fuero sindical, se cuestiona sobre si fue presentada en término la acción de levantamiento de fuero sindical. Que, si no es entonces el derecho pensional de vocación permanente, no comprende porque darle a la causal una imprescriptibilidad que no goza de ello.

Por lo anterior, solicita que se revoque la sentencia proferida en primera instancia y en su lugar, dejar sin efectos el levantamiento del fuero contra el demandado.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

El problema jurídico que debe dilucidar esta Sala de decisión consiste en determinar si se configura o no la prescripción en el presente asunto, y, si la decisión de la juez de primer grado se encuentra ajustada a derecho.

Para ilustrar el caso objeto de estudio, es necesario indicar que el Fuero Sindical constituye un privilegio y amparo de origen constitucional nacido en el derecho internacional, por el cual se garantiza que ningún trabajador aforado pueda ser despedido, desmejorado o trasladado a otro establecimiento de la misma empresa sin justa causa previamente calificada por el Juez del trabajo. Calificación que debe hacerse a través de proceso especial de fuero sindical según lo establece el artículo 39 de la Constitución Nacional, como lo señalan los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., y el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicha garantía, según lo establece el Artículo 406 CST, cobija a los fundadores de un sindicato; a los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical adhieren al sindicato; a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes; los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente; y a dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos.

Para establecer el periodo en que opera la protección, se tiene que el de los fundadores corresponde desde el día de la constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin que pueda exceder de seis (6) meses, siendo este mismo el punto final de la protección para los adherentes, a quienes les nace la cobertura desde que ingresan al sindicato. Por su parte para los miembros de junta directiva, subdirectivas, comités seccionales y comisión estatutaria de reclamos, la protección es por el tiempo del mandato y seis (6) meses más.

Para lo que aquí interesa, una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical, es la consagración de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato, o también denominado fuero, lo cual sólo puede entenderse en razón a que el derecho de asociación sindical es a su vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el sindicato. (C-965 de 2011).

Ahora bien, por un lado, el artículo 405 del C.S.T., modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957, establece: *Se denomina fuero sindical 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 normatividad laboral prevé dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, las cuales se resuelven mediante sendos procedimientos especiales, el primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y, el segundo, por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Ahora bien, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, esto es, la de la acción de levantamiento del fuero sindical es: i) la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y ii) la valoración de su legalidad o ilegalidad; en cambio, en la acción de reintegro o de reinstalación se ocupa de analizar: i) si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y ii) si dicho requisito efectivamente se cumplió antes de despedir o de desmejorar.

Por otro lado, el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que: *El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa.*

Lo anterior significa que, el empleador tiene la carga procesal de demostrar que en efecto el trabajador amparado por la garantía foral, incurrió en una de las causales determinadas por la ley como justa causa para su terminación del vínculo laboral, previo el levantamiento de su protección constitucional, mismas que se encuentran contenidas en el artículo 410 ibídem, y que prevé lo siguiente:

“Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”

Ahora bien, además de lo ya plasmado al principio, para lo que aquí interesa, una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical, es la consagración de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato, o también denominado fuero, lo cual sólo puede entenderse porque el derecho de asociación sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el sindicato (C-965 de 2011).

Definido el ámbito de protección del fuero sindical, es necesario subrayar que esta protección debe estar precedida de la existencia de un sindicato u organización sindical, que se encuentre acorde a los preceptos y exigencias establecidas por el artículo 359 y ss. del CST.

Ahora bien, una vez definida la figura del fuero sindical, se pasa a realizar un análisis de esta, de cara a los hechos que dan sustento al proceso que se estudia, para así resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada frente a la sentencia proferida en primera instancia.

Sea lo primero advertir que, se encuentra demostrado en el plenario sin que sea objeto de discusión, la vinculación laboral del demandado con la parte activa mediante contrato de trabajo que inicialmente lo fue a término fijo y ahora es a término indefinido, la existencia de los sindicatos ASOINDUCERNA SI y NATRAINUSALI, que se encuentran vigentes conforme la certificación aportada por el Ministerio del Trabajo y el fuero sindical en favor del demandado por ejercer cargo de quinto suplente y segundo suplente, respectivamente dentro de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales mencionadas (Archivo 09 Expediente digital), lo que constituye requisito indispensable generador de la acción esgrimida por la empresa demandante, dado que en criterio de esta Colegiatura, la demostración del fuero sindical, constituye la legitimación de la causa del derecho objetivo, que es precisamente la que atribuye la titularidad de los derechos derivados a quién ostenta la calidad de trabajador aforado y cuyo levantamiento se pretende en el presente proceso para poder procederse al despido del demandado.

Ahora bien, en lo que corresponde a la justa causa que invoca la demandante, estas deben corresponder a las que consagra el artículo 410 del

CST para que proceda la autorización por parte del Juez laboral para el despido del trabajador aforado, disposición que establece:

Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

Al respecto, al descender al caso objeto de estudio, una vez revisadas y analizadas las actuaciones surtidas dentro del mismo junto con las pruebas allegadas, por un lado, se evidencia que la demandante le notificó al demandado a través de oficio la causa de finalización del contrato de trabajo el 26 de mayo de 2023, la cual soportó en el literal 14 del artículo 62 del CST, condicionado a la autorización de levantamiento de fuero sindical (Pág. 61 archivo 01) y que le fue notificado por WhatsApp y por correo al trabajador.

Por otro lado, al proceder a determinar si se configura o no la prescripción que se encuentra consagrada en el artículo 118 A del CPTSS, y que señala que la acción de fuero sindical prescribe en dos meses, para el caso, frente al empleador lo es desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, bajo esa senda, se observa comunicado del 27 de marzo de 2023 mediante el cual Protección S.A., le informó a Cervecería Valle S.A.S., sobre el excedente en el pago de aportes a pensión y le sugirió que debe solicitar la devolución de estos, toda vez que el señor Roldán Quintero disfrutaba de una pensión de invalidez desde el 24 de agosto de 2022 (Pág. 59-60 archivo 01), dicho comunicado fue recibido por la demandante el 5 de abril de 2023 y la entidad procedió a verificar en el RUAF la información contenida en ese documento, para lo cual evidenció que en efecto Roldán Quintero gozaba de la varias veces mencionada pensión de invalidez.

Lo anterior, significa que Cervecería del Valle S.A.S., se enteró de la condición de pensionado del demandado el 5 de abril de 2023, por lo que contaba hasta el 5 de junio de 2023 para impetrar la acción constitucional, una vez revisada el acta de reparto se encuentra que promovió el mentado mecanismo el 5 de junio de 2023, lo que lleva a concluir a la Sala que se presentó en tiempo la acción, por ende, no se configura la excepción de prescripción dentro del presente asunto.

Ahora bien, respecto a si la decisión proferida en primera instancia se encuentra ajustada o no a derecho, dados los argumentos advertidos por la apoderada judicial de la parte pasiva en los que soporta la censura, se encuentra que aunque la a quo soportó su decisión en la sentencia C-1037 de 2003, la STL2509 de 2017, entre otras, en las que se analizó un tema de similares contornos al que se estudia, concluyendo que es justa causa de terminación de contrato el hecho de haberse reconocido la pensión de vejez y que, el empleador está facultado para invocar esta causal en cualquier tiempo, la Sala no pasa por alto, que si bien es cierto en el presente caso se trata de un tema de pensión de invalidez, también resulta pertinente advertir que, no por el hecho de haberse reconocido este beneficio pensional el derecho al trabajo se torna perpetuo, pues la estabilidad laboral que reprocha la apoderada judicial se activa en el momento en que el actor deja de percibir el beneficio pensional (pensión de invalidez), como consecuencia de la revisión de la pérdida de capacidad laboral por los entes calificadoros.

En suma, considera la Sala que no por el hecho de haberse otorgado la pensión de invalidez significa que los trabajadores son inamovibles, pues la causal en la que soporta el levantamiento del fuero sindical la parte activa se encuentra consagrada en la norma y lo que hizo el empleador, en tiempo, fue atender a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

Por último, cabe precisar, que tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia han sido unánimes en señalar que la terminación del contrato de trabajo de un empleado al que se le reconoce la pensión de vejez no le es aplicable el principio de inmediatez en cuanto a los términos prescriptivos por tratarse de una causal objetiva que no se relaciona con la conducta del trabajador, por lo que no es posible valorarla como ocurre con las demás casuales del artículo 62 del CST.

Lo anterior significa que es la causal del reconocimiento de la pensión al trabajador establecida en el parágrafo 3° del art. 33 de la Ley 100 de 1993,

modificado por el art.9° de la Ley 797 de 2003, la que activa la solicitud planteada en el presente caso, ello por cuanto esta causal a diferencia de las demás que contemplan los artículos 62 y 63 del CST, puede ser invocada en cualquier tiempo, ya que corresponde a una causal especial, por tratarse de una facultad que la ley le brinda al empleador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad y no de aquellas originadas en el incumplimiento de las obligaciones contractuales o en circunstancias naturales como la enfermedad.

Conforme a todo lo anterior expuesto, se confirmará la sentencia proferida en primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y en favor de la demandante, se dispondrá que el juzgado de primer grado las fije en el momento procesal oportuno.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia 18 del 17 de noviembre de 2023, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

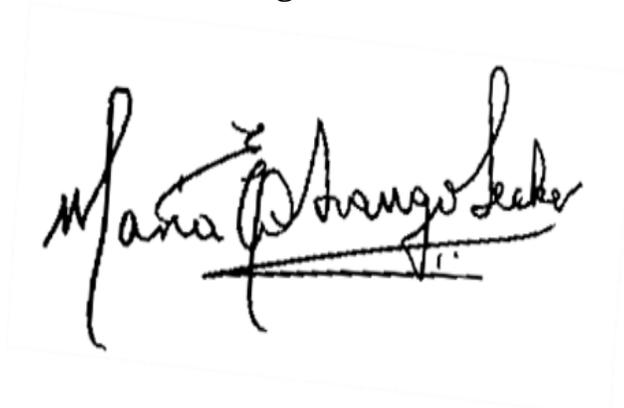
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y en favor de la demandante, se dispondrá que el juzgado de primer grado las fije en el momento procesal oportuno.

Lo resuelto se notifica a las partes por EDICTO.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada