



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA  
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL  
RIOHACHA- LA GUAJIRA**

Riohacha, veintiocho (28) de julio de dos mil veintitrés (2023)

**Magistrado Ponente:** Dr. LUIS ROBERTO ORTÍZ ARCINIEGAS

<b>ACCIÓN:</b>	PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO
<b>PROVIDENCIA</b>	SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA
<b>DEMANDANTE:</b>	LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS
<b>DEMANDADOS:</b>	MUNICIPIO DE SAN JUAN DEL CESAR
<b>JUZGADO DE ORIGEN:</b>	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE SAN JUAN DEL CESAR, LA GUAJIRA
<b>TEMA:</b>	REINTEGRO – RECONOCIMIENTO PENSIONAL - EDAD DE RETIRO FORZOSO
<b>RADICACIÓN:</b>	44-650-31-05-001-2023-00050-01

Discutido y aprobado en Sala Según **Acta No. 045** de veintiocho (28) de julio de dos mil veintitrés (2023)

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, HENRY DE JÉSUS CALDERÓN RAUDALES y LUIS ROBERTO ORTÍZ ARCINIEGAS quien preside en calidad de ponente, sentencia escrita conforme a la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º y 2º, con fundamento en el art. 40 de la Ley 153 de 1887, modificado por el art. 624 del C.G.P., toda vez que los recursos interpuestos deben ser tramitados conforme a las leyes vigentes al momento de su interposición.

Se observa además que se ha surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, con el fin de resolver el recurso de apelación respecto de la sentencia del diecisiete (17) de mayo de dos mil veintitrés (2023), proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira, en el proceso de la referencia.

Por disposición del art. 279 y 280 del C.G.P., esta sentencia será motivada de manera breve, en virtud a que demanda, contestación y actuaciones procesales son suficientemente conocidas por las partes del proceso.

## **1. ANTECEDENTES.**

### **1.1. DEMANDA.**

LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS llamó a juicio al MUNICIPIO DE SAN JUAN DEL CESAR con la finalidad que se declarara la ineficacia del despido que realizó el Municipio y como consecuencia de ello, se ordenara su reintegro al cargo que venía ejerciendo o uno de superior jerarquía, por cuanto goza de la protección del fuero sindical y para la terminación de su vinculación no se pidió autorización al Juez Laboral; así pues, que se condenara al Municipio demandado a pagar los salarios dejados de percibir y prestaciones sociales que como consecuencia del despido no devengó; que se condene a pagar cualquier otro derecho legal o

extralegal, con base a los hechos probados, así como lo ultra y extra petita; finalmente que se condene en constas.

Como fundamento de sus pretensiones señaló que mediante Resolución No. 0187 de fecha 9 de marzo de 2023 fue despedido del cargo que venía ejerciendo de Técnico Administrativo Liquidación de Impuesto grado 10 asignado a la planta de personal de la ALCALDÍA de San Juan del Cesar, que ese mismo día le fue notificada tal decisión vía correo electrónico.

Que en la actualidad es el presidente de la Organización sindical SINTRALSANJUAN, por lo cual goza del amparo del fuero sindical, sin que el Municipio demandado, agotara ante la autoridad judicial competente el trámite pertinente para obtener el permiso para despedirlo.

Que su despido se produjo con ocasión de que el día 30 de enero de 2023, el Municipio recibe comunicación por parte de la Administradora Colombiana de Pensiones –COLPENSIONES- del Acto Administrativo número SUB 178696 de fecha 30 de julio de 2021 en la cual le es reconocida la pensión de vejez.

Consideró que su despido es una maniobra arbitraria por parte del Municipio de San Juan del Cesar, La Guajira, por cuanto no le otorgó poder a ningún abogado para realizar trámites relacionados con su pensión.

## **1.2. ACTUACIONES PROCESALES.**

La demanda fue rechazada con auto del veinticuatro (24) de abril de dos mil veintitrés (2023), por el presunto no agotamiento de la reclamación administrativa, dada la calidad del ente demandado, frente a tal determinación la parte actora formuló recurso de reposición en subsidio de apelación, argumentando que la reclamación se agotó con la presentación de la acción de tutela contra el municipio y que fuera resuelta por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de San Juan del Cesar, La Guajira.

A través de auto del tres (03) de mayo de dos mil veintitrés (2023), la demanda fue admitida, luego de resolver el recurso de reposición formulado contra el auto que la rechazó, se dispuso la notificación del Ente demandado y del representante legal del sindicato denominado SINTRALSANJUAN.

Surtidas las notificaciones a las direcciones electrónicas, con auto del diez (10) de mayo de dos mil veintitrés (2023), se programó fecha para desarrollar la audiencia de que trata el artículo 114 del C.P.T. y de la S.S.

## **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Argumentó el Municipio de San Juan del Cesar que es cierto que con Resolución No. 0187 del nueve (09) de marzo de dos mil veintitrés (2023) se informó al demandante sobre la cesación de su vinculación con el Municipio, sin embargo, que en la actualidad el accionante se encuentra laborando y la desvinculación será efectiva a partir del trece (13) de junio de los corrientes, debido a que el funcionario ha cumplido la edad de retiro forzoso; señaló que la cesación de la relación con del demandante tuvo como fundamento que la Administradora Colombiana de Pensiones, reconoció al funcionario mediante acto administrativo de fecha treinta (30) de julio de dos mil veintiuno (2021) pensión de vejez;

Que la terminación fue realizada en obediencia de la normativa vigente en cuanto a la edad de retiro forzoso y no porque el funcionario sea miembro del sindicato del municipio de San Juan del Cesar. Formuló como excepciones previas las que denominó Ineptitud de la demanda por falta de los requisitos establecidos en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo e improcedencia

de la acción de reintegro, las cuales fueron resueltas en audiencia del quince (15) de mayo de los corrientes, declarando no probada la primera y difiriendo la segunda para resolver en la sentencia.

Como excepciones de mérito formuló las que denominó, inexistencia de despido y la obligación de indemnizar, inexistencia del fuero alegado, inexistencia de las obligaciones y buena fe por parte del ente territorial.

#### **1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

El Juez de conocimiento profirió sentencia el día diecisiete (17) de mayo de dos mil veintitrés (2023), por medio de la cual resolvió “**PRIMERO: DECLARAR PROBADAS** las excepciones de inexistencia de las obligaciones y buena fe y **NO PROBADA** la de inexistencia del fuero. **SEGUNDO: ABSOLVER** al Municipio de San Juan del Cesar de todas las pretensiones de la demanda. **TERCERO: COSTAS** a cargo de la parte demandante. Tásense. **CUARTO:** Se fijan Agencias en Derecho a favor de la demandada y contra el demandante en la suma de \$500.000,00 M/L. **QUINTO:** Si no fuere apelado este fallo, remítase el expediente al Tribunal Superior de este distrito judicial para que se resuelva el grado jurisdiccional de consulta.”

Para llegar a tal conclusión formuló como problema jurídico establecer si el retiro del empleado o la terminación de la relación laboral, se produjo amparado en una causal contemplada en el ordenamiento jurídico como justa causa para el despido y verificar si existió alguna excepción para la aplicación de esta causal cuando quiera que se trata de empleado aforado por pertenecer a una asociación sindical.

De conformidad con lo manifestado en el escrito inicial, en la contestación de la demanda, así como en las pruebas arrimadas al plenario y practicadas en audiencia, el Juez de Primer Grado estableció como ciertos y excluyó del debate probatorio los siguientes hechos:

- Que el señor LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS, goza de fuero sindical, al ser miembro del Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía del Municipio de San Juan del Cesar, sigla SINTRALSANJUAN, en condición de presidente del Sindicato, según obra en la constancia de Registro de Constitución de una nueva organización sindical expedida por el Inspector de Trabajo de Riohacha – División Territorial Guajira, con número de registro 0002 del dos (02) de julio de dos mil quince (2015).
- Que el señor LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS, nació el día 18 de octubre de 1952 tal y como consta en la copia de su cédula de ciudadanía No. 5.162.433, igualmente aceptado por el demandante al absolver interrogatorio de parte.
- Que al señor LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS, le fue reconocida pensión de vejez por la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones-, mediante resolución SUB 178696 de fecha 30 de julio de 2021, notificada el treinta (30) de enero de dos mil veintitrés (2023).
- Que la Alcaldía Municipal mediante resolución 187 de fecha 9 de marzo de 2023, ordenó el retiro del señor LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS del cargo de Técnico Administrativo Liquidación de Impuesto grado 10, código 367, estableciéndose como fecha de desvinculación el 13 de junio de 2023, según obra en la resolución aportada al expediente.

Seguidamente analizó los presupuestos de la Ley 1821 de 2016 en lo correspondiente a la edad máxima de retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas, el cual se encuentra establecido en setenta (70) años y dispone: “Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia”.

De lo anterior, concluyó que una vez acaecida la edad de retiro forzoso, surge la obligación del retiro inmediato del cargo, sin ningún requerimiento adicional, por lo que procedió el A-quo a estudiar si existía alguna excepción con relación a la norma en comento, atendiendo la preponderancia del fuero sindical, sin embargo, encontró el Juez que ninguna excepción alude a quienes gozan de fuero sindical, pues la única exclusión es la contemplada en el artículo 1º de la ley 1821 de 2016 cuando textualmente reza: *“Lo aquí dispuesto no se aplicará a los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1º del Decreto ley 3074 de 1968”* calidad que no ostenta el hoy demandante, pues su cargo no es de elección popular ni está dentro de los empleos que consagra el artículo 29 del Decreto Ley en comento como excepción para que sobre ellos opere el retiro forzoso.

Citó jurisprudencia de la CSJ, Sala de Casación Laboral, en la que se itera que la causal de retiro se implementó paulatinamente a todos los servidores del Estado del orden Nacional y Territorial incluidos los trabajadores oficiales, así como a particulares que cumplen funciones públicas de manera permanente, en virtud de diversas normas legales con fuerza de ley y reglamentarias, luego que no pueden entenderse excluidos de tal disposición los empleados públicos cobijados con fuero sindical.

Por lo anterior, consideró que las causales por las cuales se ordenó el retiro del empleado aforado gozan de justificación, en tanto que se demostró que al momento de ordenarse su desvinculación sobrepasaba los setenta años de edad, en lo correspondiente a que la administración municipal previo al despido, no tramitó la autorización para obtener el levantamiento del fuero ante la autoridad judicial competente, señaló que la causal de retiro forzoso es objetiva, pues la misma no fue condicionada.

Luego que, con la documental obrante en el proceso consistente en la resolución No. SUB 178696 de 30 de julio de 2021 expedida por la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, se probó que al señor LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS, le fue concedida la pensión de vejez, así como que además ya cumplió la edad de retiro forzoso hecho que constituye una justa causa para el retiro, por consiguiente no advirtió ningún fundamento que conduzca a decretar su reintegro e imponer las condenas; así mismo que no es procedente ordenar reintegro por cuanto la Resolución expedida por la Administración Municipal, en su numeral dispuso que el retiro del empleado surtiría efectos a partir del 13 de junio del cursante año, fecha que no ha acaecido y por ende el empleado sigue en el cargo, devengando su salario y por lo tanto, sería un contrasentido ordenar el reintegro de alguien que aún se encuentra desempeñando el cargo como lo revelaron las pruebas practicadas

Concluyó entonces que, no procede el reintegro en vista de una causal que se advierte objetiva y lo que se infiere de la norma que rige esta clase de controversia es una prohibición para la autoridad administrativa o judicial de reincorporar al personal que se encuentre inmerso en este tipo de situación, por lo cual, conforme al imperio de la ley, aplicando el principio de legalidad denegó las pretensiones tras declarar probadas las excepciones propuestas por el municipio demandado.

## **2. RECURSO DE APELACIÓN – PARTE DEMANDANTE-**

Inconforme con la decisión del A-quo, formuló recurso de apelación, a través del cual manifestó:

*“Se presentó la acción especial de reintegro al trabajador por estar en un fuero sindical y eso fue la tesis en que realmente se manejó o la que realmente propuso en una de sus declaraciones y condenas al principio, que se condenen declarar la ineficacia del despido que realizó el municipio de San Juan del Cesar contra el trabajador Lucas evangelista guerra Manjarrés y en consecuencia se ordene el reintegro al cargo que venía ejerciendo o de superior*

*jerarquía por cuanto se ejecutó sin mediar autorización ante la autoridad judicial para despedirlo el cual se encontraba el trabajador gozando de fuero sindical.*

*Aquí la situación su señoría, es el amparo al fuero sindical, las normas que realmente o el argumento o la tesis que propuso el despacho y ha mantenido, es que efectivamente la norma no dispuso que realmente incluyera a los que realmente gozaran de un fuero sindical si efectivamente fuera la justa causa como así lo señala el código sustantivo del trabajo, que es justa causa cuando el trabajador llegue a su límite de edad para pedir la pensión sin duda su señoría podemos decir que la norma es taxativa y podíamos señalar que es objetiva a la vez. Pero no miramos la parte subjetiva y cuál es la parte subjetiva acá, que de una u otra manera se convierte en una prelación y sin duda un requisito de procedibilidad para poder abarcar esa justa causa, se debatió que efectivamente y no importó más, sino que se enfocó de la última circunstancia que al señor Lucas evangelista guerra Manjarrés tenía que ser retirado del cargo porque según las circunstancias el señor había cumplido la edad del retiro, edad de retiro que le daba al municipio de San Juan del Cesar para poder retirar al señor Lucas Guerra, pero no miró más allá y veo que el A-quo no miró que realmente se necesitaba completar esa justa causa que era realmente levantar ese fuero sindical.*

*Sin ese fuero sindical aun así deja ser un obstáculo para que la justa causa que realmente ha invocado el municipio se pueda dar. Mire, si miramos la normatividad especialmente y el status jurídico porque creo que de todas las afirmaciones y normativas que mantuvo el A-quo frente a los argumentos, las consideraciones del fallo no se dio cuenta que el señor Lucas Evangelista Guerra no tiene calidad de empleado provisional, todas esas normatividades que realmente ha puesto en conocimiento el A-quo para no acceder las pretensiones, proceden única y exclusivamente para el empleado que está realmente en provisionalidad; el status jurídico del señor Lucas Evangelista Guerra es de un empleado público que está en carrera administrativa de hace mucho en propiedad, que su cargo no ha sido de un momento dado llamado a concurso, entonces nada menos que podemos ver a simple vista que no es un cargo de provisionalidad. Lo podemos mirar en la sentencia particularmente, en la sentencia T - 1334 del 2001 siendo el M.P. Jaime Araujo Rentería establece acorde lo anterior se considera que si bien toda causa legal del retiro del servicio de un servidor público pero con provisional solo constituye una justa causa no interfiere con las circunstancias así este aforado, si, o sea que el fuero sindical requiere previa autorización judicial para aquellos servidores públicos que efectivamente son trabajadores de planta, o sea una justa causa esta no puede ser calificada mutuo propio por la entidad estatal, como así realmente lo vio y realmente quiso manifestar en todo el juicio que efectivamente desconoció una organización sindical.*

*Se debe solicitar la calificación judicial de esta justa causa al juez laboral a fin de que se pueda proceder a la desvinculación del servidor público en forma legal, de lo contrario dicha omisión generaría una vulneración al debido proceso y a los derechos de asociación y libertad y fuero sindical para cuya protección no debe acudir a la acción de tutela sino al mecanismo judicial idóneo y eficaz establecido por la ley como lo es la acción de reintegro. Efectivamente el Decreto 1083 del 2015 casi finalmente manifestado por el Despacho habla sinceramente son sobre los trabajadores provisionales.*

*Encontramos la sentencia T-10661 del 2002, M.P. Marcos Gerardo Monroy Cabra en relación a la acción de reintegro del fuero sindical, como se aprecian las normas que consagran el fuero sindical no son simples normas, pragmáticas, son disposiciones jurídicas, garantistas antes de carácter legal y ahora con respaldo constitucional, que se traducen la imposibilidad de despedir o trasladar o desmejorar al trabajador aforado sin previa autorización judicial. En las declaraciones de condenas, que fue la primera, se enfocó ese lunar y el lunar es, que estamos hablando del presidente de una asociación sindical, si el hombre trabajador necesita su pensión lo más obvio era manifestarle la autorización del derecho de postulación porque no hay una prueba que manifestara que efectivamente como tantas veces se le repitió al testigo jurídico*

*del municipio si el señor Lucas tuvo conocimiento de que en favor se le estaba tramitando su pensión, y nunca la hubo.*

*Entonces significa claramente que si hubiera existido esa prueba de rebeldía contra realmente a no irse del cargo, a no obtener el derecho de pensión, obviamente ahí es donde obra todo el orden jurídico de que entonces si hay renuencia sobre el trabajador a querer pensionarse, el empleador lo puede hacer por él, sin embargo la ley 797 aplica otras normas favorables y no son las normas favorables las que se han visto acá en la sentencia, recordemos que la norma favorable debe aplicarse al trabajador y cuál es la norma más favorable de mayor acá también de jerarquía; es que hay un fuero sindical y eso no puede ser realmente desconocido, la norma favorable tiene que regir a favor del trabajador, Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico. ¿Ellos han probado que efectivamente el trabajador cumplió con la edad de retiro, probaron que efectivamente había una autorización consentimiento o de información al trabajador? No. ¿Qué hay una prueba de renuencia? No. ¿Quién prueba? La carga de la prueba es la situación jurídica en que la ley coloca a cada una de las partes consistentes en el imperativo de probar el determinado hecho de su propio interés, de lo contrario se ubicaría en una situación de desventajas y aquí no se trata de acorralar al trabajador para tomar unas ventajas frente a las circunstancias.*

*Estamos hablando que la condena principal y primera y no es más es que se declare la ineficacia del despido porque no se solicitó el permiso ante la autoridad judicial, eso es todo su señoría, eso es todo las normas que realmente para el empleado público que realmente han sustentado los aspectos laborales, terminan en los aspectos del código sustantivo del trabajo, por relación realmente que efectivamente los mínimos de derecho de las disposiciones del código contienen esas garantías a favor del trabajador que no pueden producir efecto de estipulación que afecte o desconozcan los mínimos y, ¿cuál es ese mínimo que no partió el A-quo? Los mínimos son los derechos prevalentes que tiene el trabajador, tiene una asociación sindical, es el presidente y desde ese orden de ideas como la demanda no se manifiesta sobre que me pensionaron mal o tuve derecho a la pensión no, es que el despido vino porque efectivamente no agotaron el permiso ante la autoridad judicial.*

*El derecho de asociación, el estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga en los términos prescritos en la constitución política. La protección del trabajo goza de protección del estado en la forma imprevista en la constitución nacional. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida oportunidad de protección a las garantías, no se buscó acá su señoría una protección legal, mírese que la ley 797 dijo muy clara en los aspectos que podría realmente obtenerse esa pensión y lo dijo muy claro en los párrafos, cuando haya mendicidad.*

*El municipio no probó, el municipio quería el puesto del presidente del sindicato, eso era su señoría, se respalda con el fallo que efectivamente escogieron las normas que le van en contra vía al trabajador, no las favorables, pero no se dieron lectura no se interpretó sobre las normas favorables y las normas favorables es cuando efectivamente lo señala claramente también que solamente procede el reconocimiento de una pensión cuando está en un estado de mendicidad. Aquí está diciendo ese párrafo del artículo tercero de la ley 797 que efectivamente no importa que, si tiene los 70 años, se tiene que mirar esa provisión de esa norma y no se copió, no se autorizó, no se interpretó, se escogió la que peor le podía ir al trabajador, entonces, que dice realmente la analogía de la norma en el código sustantivo del trabajo, ¿qué dice? Cuando hay conflicto de las leyes en el artículo 20 del código sustantivo del trabajo entre las leyes del trabajo y cualesquiera que prefieren, se preferirán aquellas, las normas más favorables en casos de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes del trabajo, prevalecerá la más favorables al trabajador, la norma que se adopte deberá aplicarse en su integridad.*

*Aquí no se aplicó en su integridad la norma favorable, sino la desfavorable. Aspiro que el A-quem observe que efectivamente frente a estas normas no favorables no se pudo haber fallado esta acción de reintegro, ahora, si realmente previó que se buscaba una pensión justa del trabajador, el A-quo debió entonces orientarse si efectivamente se cumplió no solamente con el objetivo de reconocimiento de un trámite pensional, sino que también haya quedado pensionado, porque hasta allá va la norma favorable, porque podemos realmente como juez laboral, se cumplió con la norma objetiva, sí, pero el trámite de pensión, el reconocimiento de la mesada es condescendiente con la asignación? No se cumplió la norma favorable, si realmente estamos hablando que si es una justa causa, no, se cumplió una justa causa de forma objetiva pero no se fue más allá si realmente con ese reconocimiento de pensión se le vulneraba el mínimo vital, por lo contrario, está probado y está allegado en las pruebas que efectivamente cuanto es que gana el trabajador, porque está pidiendo en calidad de los trabajadores que se le nivelen los salarios, está pidiendo efectivamente que frente a ese derecho de pensión, ese reconocimiento de pensión no se le reconoció con los factores que realmente el devenga, sino miramos el Decreto 1158 que ya fue expuesto en la acción de tutela y en otras circunstancias el señor tiene derecho a la asignación básica y a la bonificación por servicios prestados.*

*¿Que hizo el municipio que no ahondó el A-quo? Es que si ese reconocimiento también era justo porque es que no es independiente el acto de despido, es que no es buscar que ya hubo un reconocimiento de pensión, pero, ¿a cuenta de que su señoría? Y eso es la causa de inconformidad por la parte demandante, que tras de que teniendo un fuero sindical no se agotó, se les hizo un reconocimiento para justificar la justa causa y vamos a ver que efectivamente el municipio no cumplió porque solamente aportaba a pensión solamente con la asignación básica, no aportaba con el otro factor salarial como es la prima de bonificación y se dijo entonces en la audiencia que eso no era problema ya del municipio y fue cuando realmente si ya ahora no es problema para el municipio, pero para cuando realmente se necesitaba el trámite pensional ahí si era de total interés, entonces, ¿dónde están las normas favorables? Creo que, si bien el A-quo hizo una gran exposición, esfuerzo, en decantar y comparar una norma con la otra, no lo hizo con las normas que realmente le favorecerían, no lo hizo totalmente con las normas o las pruebas que realmente a profundidad si era beneficiosa.*

*Aspiro que el A-quem pueda observar estas circunstancias en la que realmente no es por tener un reconocimiento de pensión, yo termino mi sustentación el recurso de apelación pidiéndole al A-quem que revoque, pidiendo en estos dos sentidos de la apelación: 1 aplicar las normas favorables y cuáles son las normas favorables y prevalentes que estudiado toda la tesis y en consideraciones que hizo el esfuerzo el A-quo para dictar la sentencia, de ninguna manera se estableció en prueba que el trabajador tenía la calidad de provisionalidad, es un trabajador de base y que tenía un fuero sindical, esa es, el fuero sindical que está por encima sobre las demás normas que están en conflicto en este proceso, son las normas que están en conflicto. 2 la prueba como tal. No es buscar el reconocimiento de la pensión para obtener una justa causa de despido, sino mirar más allá que esa prueba ya obtenida del reconocimiento de la pensión sea justa para el trabajador al momento de ser despedido que pueda suplir sus necesidades de su mínimo vital con su familia como lo venía cumpliendo actualmente como trabajador actual. Esos serían las 2 hipótesis, y si puede mirar más allá sobre la prueba si fue participado, si fue llamado a participar, eso, y mirar las normas en conflicto, que se miraron fueron las normas que estaban por encima de las que le favorecerían. (...).”*

### **3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Por auto de diez (10) de julio de dos mil veintitrés (2023), se decretó la interrupción del presente proceso y se ordenó correr traslado a las partes para alegar en esta instancia, sin perjuicio de tener en cuenta el memorial de alegatos allegado por el extremo demandante, que en esencia señaló:

### **3.1. PARTE DEMANDANTE – LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS.**

*“(…) La Entidad demandada durante el proceso negó siempre la existencia de un Sindicato en el Municipio, cuando por el contrario se demuestra su formulario de constitución y ahora un Acta de negociación colectiva el 10 de noviembre de 2020 donde aparece el testigo Cristian Nuñez Gutiérrez, como asesor y el actual apoderado judicial del Municipio en este proceso de fuero sindical Willer Arciniega y el Alcalde Álvaro Díaz Guerra con el presidente de dicha colectividad sindical, Lucas Evangelista Guerra Manjarres.*

*En este mismo sentido, podemos afirmar que en el literal o) del artículo 406 del CST se establece que los miembros de la junta directiva de todo sindicato están amparados por el fuero sindical. Y en el numeral 1° del artículo 407 de esa misma normatividad, se establece que cuando la junta directiva se componga de más de cinco principales y más de cinco suplentes, el amparo sólo se extiende a los cinco primero principales y a los cinco primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al patrono.*

*Adicionalmente, en el artículo 408 del CST se establece que el patrono, para poder despedir a un trabajador aforado, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, debe obtener el permiso del juez competente, quien lo negará siempre que no compruebe la existencia de una justa causa. De allí que si se comprueba que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido. Y, si fue desmejorado o trasladado, "se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones".*

*Lo que el Juez Laboral y el Municipio de San Juan del Cesar La Guajira, no se dieron al conocimiento, que el artículo 406 del C.S.T., consagra expresamente el fuero sindical para los empleados públicos. Es decir, por no estar excepto frente a la normativa de fuero sindical, la norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.*

*Ahora bien, El Municipio de San Juan del Cesar La Guajira por medio de los jurídicos asumieron y el Juzgador, que no debían aplicar más normas, sino la que se indica en el artículo 1 de la Ley 1821 de 2016 cuando es una norma que está en conflicto con otras, como la indicada en la misma ley en el artículo 2 de la Ley 1821 de 2016”*

En consecuencia, solicitó revocar el fallo de primera instancia y que se acceda a las pretensiones inicialmente incoadas.

### **3.2. PARTE DEMANDADA – MUNICIPIO DE SAN JUAN DEL CESAR.**

Vencido el término de traslado, no allegó escrito de alegaciones finales conforme a constancia secretarial fechada veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023).

## **4. CONSIDERACIONES.**

Se encuentran reunidos los presupuestos procesales, para resolver el recurso de apelación formulado contra la sentencia de primer grado, entre los cuales se encuentra demanda en forma, capacidad para ser parte, competencia del funcionario y está acreditada la legitimación en la causa, sin que se halle vulnerado el art. 29 de la Carta Política, aunado al hecho que no se advierte irregularidad procesal que pueda invalidar la actuación surtida.



Advierte esta Magistratura que, durante el trámite procesal, al tratarse de un proceso especial de fuero sindical, se dispuso la notificación del Sindicato del cual hace parte el trabajador demandante, esto es SINTRALSANJUAN, la cual fue realizada al correo electrónico [lucasguerra18@hotmail.com](mailto:lucasguerra18@hotmail.com), como consta en el archivo No. 06 del cuaderno de primera instancia del expediente digital, siendo la anterior dirección electrónica de titularidad del presidente de la organización sindical, quien funge en el presente asunto como demandante; así pues, de conformidad con las previsiones del artículo 300 del C.G.P.1, se tiene que la notificación se surtió en debida forma, pese a que la organización sindical referida, no compareció al trámite.

#### **4.1. PROBLEMA JURÍDICO:**

Corresponde desatar el recurso de apelación formulado contra la sentencia de primera instancia, proferida el día diecisiete (17) de mayo de dos mil veintitrés (2023), en tal sentido deberá determinar esta sala, si acertó el A-quo al considerar que en el presente asunto operó una causal objetiva para la finalización del vínculo laboral del demandante con el Municipio de San Juan del Cesar y en tal sentido, no era exigencia acudir al Juez laboral para levantar el fuero sindical del demandante y obtener el permiso para despedir o *contrario sensu*, sí debió mediar autorización del juez del trabajo para la desvinculación del empleado.

#### **4.2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS y JURISPRUDENCIALES:**

Artículo 38, 39, 53 de la Constitución Nacional, Convenio 87 de la OIT, artículos 62, 405, 406, 408 y 410 del C.S.T., Ley 1821 de 2016; artículos 281 y 300 del C.G.P.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias SL700-2018, Rad No. 57295, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO; SL31456-2020; SL-2697-2022, Rad No. 87829; M.P. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA. Corte Constitucional sentencia T-014 de 2019

#### **4.3. PREMISAS FÁCTICAS, JURÍDICAS Y CONCLUSIONES:**

Previo a resolver lo que en derecho corresponde partirá esta corporación por reiterar a través del presente acápite los hechos que fueron excluidos del debate probatorio al encontrarse plenamente acreditadas al plenario o haber sido objeto de aceptación por las partes; así pues, se tiene que se encuentran exentas de estudio:

1. Que el demandante goza de fuero sindical, en condición de presidente del Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía del Municipio de San Juan del Cesar – SINTRALSANJUAN. (*fls. 10-13 del archivo No. 01 del cuaderno de 1era instancia del E.D.*).
2. Que el demandante nació el día dieciocho (18) de octubre de mil novecientos cincuenta y dos (1952) tal como fue aceptado al rendir interrogatorio de parte, así como consta en la copia de su cédula de ciudadanía No. 5.162.433 (*fl. 25 del archivo No. 10 del cuaderno de 1era instancia del E.D.*).
3. Que con resolución SUB 178696 de fecha 30 de julio de 2021, notificada el treinta (30) de enero de dos mil veintitrés (2023), al demandante le fue reconocida la pensión de vejez por parte de COLPENSIONES. (*fls. 17-25 del archivo No. 01 del cuaderno de 1era instancia del E.D.*).

---

1 ARTÍCULO 300. NOTIFICACIÓN AL REPRESENTANTE DE VARIAS PARTES. Siempre que una persona figure en el proceso como representante de varias, o actúe en su propio nombre y como representante de otra, se considerará como una sola para los efectos de las citaciones, notificaciones, traslados, requerimientos y diligencias semejantes.

4. Que mediante Resolución No. 187 de fecha nueve (09) de marzo de dos mil veintitrés (2023), la Alcaldía Municipal de San Juan del Cesar, ordenó el retiro del demandante del cargo de Técnico Administrativo Liquidación de Impuesto grado 10, código 367, estableciéndose como fecha de desvinculación el 13 de junio de 2023. *(fls. 14-16 del archivo No. 01 del cuaderno de 1era instancia del E.D.).*

Así pues, con el fin de resolver de fondo el litigio, se debe recordar que el artículo 405 del C.S.T. señala que el fuero sindical es 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.

Por su parte, el artículo 39 de la Carta Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado y, por ello, tanto los trabajadores privados como los públicos tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sindicales, ambos gozan del fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de sus derechos laborales, situación que fue desarrollada por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 1993; presupuestos que se encuentran actualmente en el parágrafo 1 del artículo 406 del C.S.T. modificada por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000 donde se establece que gozan de la garantía del fuero sindical los servidores públicos, con las excepciones allí planteadas.

Pues bien, en este evento, fuera de discusión se encuentra la calidad de aforado que le asiste al demandante, pues conforme al material probatorio allegado, se estableció que LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS, se encuentra afiliado a la Organización sindical SINTRALSANJUAN, la cual se encuentra debidamente inscrita ante el Ministerio del Trabajo y dentro de la cual funge como presidente.

#### **4.4. DEL CASO EN CONCRETO:**

Pretende el actor que se revoque la sentencia de primer grado, al considerar que con esta acción se pretendió la declaratoria de la ineficacia del despido que realizó el municipio de San Juan del Cesar y en consecuencia se ordenara su reintegro al cargo que venía ejerciendo o uno de superior jerarquía por cuanto la terminación ocurrió sin mediar autorización judicial, pese a que el trabajador gozaba de la protección de fuero sindical.

En consecuencia que la Justa causa debió probarse ante el juez para que fuera efectiva la terminación, sin embargo, que el debate se cercenó a que el demandante tenía que ser retirado del cargo al haber cumplido la edad de retiro forzoso, pero se desconoció que era necesario levantar previamente el fuero que ostentaba, lo anterior en aplicación del principio de favorabilidad, en tanto, la protección otorgada por el fuero sindical, prevalece sobre las demás normas, a su vez, que no únicamente debía el municipio buscar el reconocimiento de la pensión para obtener una justa causa de despido, sino mirar más allá que esa prueba, es decir que el reconocimiento de la pensión al trabajador, para el momento del despido, permita suplir las necesidades de su mínimo vital.

Para desarrollar el problema jurídico planteado, esta Corporación desarrollará el análisis, así: *i) De la protección del fuero sindical, la justa causa y la edad de retiro forzoso como causal objetiva; ii) del principio de favorabilidad y; iii) del reconocimiento pensional.*

##### **4.4.1. De la protección del fuero sindical, la justa causa y la edad de retiro forzoso como causal objetiva.**

Se debe partir por señalar que la protección del fuero sindical, que ha sido otorgada a los trabajadores en garantía a su derecho de libre asociación sindical, no puede predicarse absoluta,

por lo cual, ha de entenderse que, esta figura no contempla la imposibilidad de dar por terminado un contrato de trabajo, contrario a ello, pretende que los trabajadores amparados por fuero sindical gocen de una protección especial cuya vigencia significa una serie de obligaciones para el empleador, como abstenerse de despedir, desmejorar en sus condiciones de trabajo o trasladar a los trabajadores a otros establecimientos de la misma empresa o municipio sin que medie una justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo, tal como lo dispone el artículo 405 del C.S.T.2.

En este sentido, debe resaltarse que, la protección que brinda el fuero sindical, no significa que los empleados que gozan de su amparo no puedan ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sino que exige al empleador que para que se puedan ejecutar tales acciones debe existir y probarse una justa causa, así pues, es el empleador quien debe demostrar que existe una justa causa para su aplicación, acudiendo a la Juez laboral.

Es preciso recordar en este aspecto, lo que la Corte Constitucional estableció en la sentencia SU-998 de 2000, cuando puso énfasis en que cualquier limitación que se efectuara frente a los derechos de los trabajadores debía ser razonable y proporcionada y habría de realizarse de manera que armonice con lo dispuesto en los textos constitucionales. De lo contrario, nada valdría lo consignado en la Constitución respecto de la garantía de asociación sindical.

La Honorable Corte Constitucional a través de la sentencia T-014 de 2019 señaló respecto de la desvinculación de personas aforadas con ocasión de una causal objetiva dispuso lo siguiente:

*“(...) Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. **Lo que garantiza es que el despido no se produzca en razón de su especial condición,** particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental. De esta manera, la mencionada protección no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado” Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos fundados en causas discriminatorias en contra de la población más vulnerable entre los trabajadores.*

*Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación (...).” (Negrilla y cursiva fuera de texto)*

Es importante señalar en este punto, que la protección del fuero sindical, no versa únicamente respecto de la protección del artículo 53 de la C.N. en lo relativo a la estabilidad en el empleo, pues el fuero sindical no es directamente proporcional a que no pueda cesar un vínculo, cuando medien justas causas para ello, en el entendido que la figura del fuero sindical, protege el derecho a la libre asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Carta Magna, esto es, que no pueda restringirse el conformar asociaciones.

Entonces, se tiene que con la Resolución No. 0187 del nueve (09) de marzo de dos mil veintitrés (2023), el Municipio de San Juan del Cesar, a través de su Alcalde resolvió:

---

2 ARTICULO 405. DEFINICION. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Que al Señor **LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARREZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 5.162.433 quien labora en el cargo de **TÉCNICO ADMINISTRATIVO-LIQUIDADOR DE IMPUESTOS**, Código 367, Grado 10 de la planta de la **ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DEL CESAR** por medio de Acto Administrativo SUB 178696 de fecha 30 de julio de 2021, Colpensiones le reconoció la pensión de vejez y que dicha prestación fue incluida en la nómina de pensionados y se encuentra en suspenso hasta la fecha que se acredite el retiro definitivo.

Configurándose así ambos requisitos y bajo este supuesto, se puede concluir que se encuentra bajo causal de despido justificado, como quiera que el señor **LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARREZ** ya fue incluido en nómina de pensionados desde el mes de julio de 2021, no mediando interrupción en los ingresos del demandante, requisito este indispensable conforme a la hermenéutica de esta disposición en concordancia con el artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

Por otro lado y con la emisión del presente acto administrativo, este ente territorial, remitirá notificación al fondo de pensión correspondiente, informando la fecha de desvinculación para los fines pertinentes de nómina.

Que en mérito de lo anterior, se procederá a retirar del servicio al señor **LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARREZ** del empleo de **TÉCNICO ADMINISTRATIVO-LIQUIDADOR DE IMPUESTOS**, Código 367, Grado 10, Nivel **TÉCNICO** asignado a la planta de personal de la **ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DEL CESAR** dentro de los tres (3) meses siguientes contados a partir de la notificación del presente acto administrativo.

Que en consecuencia en la Planta de Personal de la **ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DEL CESAR** se genera una (1) vacancia definitiva en el empleo de Código 367, Grado 10.

En mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** ORDENAR el retiro definitivo del servicio por la obtención de pensión de vejez del señor **LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARREZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 5.162.433 quien labora en el cargo de **TÉCNICO ADMINISTRATIVO-LIQUIDADOR DE IMPUESTOS** código 367, grado 10, Nivel **TÉCNICO**, estableciéndose como fecha de desvinculación el día 13 de junio de 2023.

A su vez, argumentó el municipio demandado al momento de contestar la demanda, que tal decisión obedeció a que el trabajador había alcanzado la edad de retiro forzoso en el mes de octubre del año dos mil veintidós (2022), por lo cual debía ser desvinculado de la entidad y se expidió el acto administrativo de su retiro; decisión que discute el hoy demandante, al considerar que previo a ello debió ser tramitada la autorización para su despido ante el Juez laboral, debiéndose acreditar la justa causa.

Dígase desde ya que si bien la Resolución con la cual se comunica la desvinculación del demandante a la Alcaldía del Municipio de San Juan del Cesar, se fundamenta en el reconocimiento de la pensión de vejez y es lo que debate el actor, al considerar no cumplido el requisito de solicitar el permiso al Juez laboral, pese a ello, lo cierto es que de conformidad con el inciso 4° del artículo 281 del C.G.P., al momento de proferir sentencia, es necesario tener en cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sustancial sobre el que versa el litigio, como acertadamente lo realizó el A-quo.

**ARTÍCULO 281. CONGRUENCIAS.** *La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.*

*No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en esta.*

*Si lo pedido por el demandante excede de lo probado se le reconocerá solamente lo último.*

**En la sentencia se tendrá en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sustancial sobre el cual verse el litigio, ocurrido después de**

**haberse propuesto la demanda, siempre que aparezca probado y que haya sido alegado por la parte interesada a más tardar en su alegato de conclusión o que la ley permita considerarlo de oficio.**

Así pues, en el presente asunto, en cuanto a la configuración de la justa causa, concurren dos circunstancias, las cuales deberán estudiarse, estas son: i) *El reconocimiento de la pensión de vejez y, ii) La edad de retiro forzoso.*

En cuanto a los trabajadores que se encuentran amparados por la protección del fuero sindical, se tiene que el artículo 410 del C.S.T., dispone:

**ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO.** <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el 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.**

Entonces, el artículo 62 del C.S.T. en su numeral 14 dispone que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación (vejez) o invalidez estando al servicio de la empresa.

Ahora bien, en tratándose de un empleado público, se tiene que el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, dispone:

**ARTÍCULO 41. CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO.** *El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:*

e) <Literal **CONDICIONALMENTE** exequible> *Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;*

g) *Por edad de retiro forzoso;*

Siendo declarado condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-501 del 17 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, el literal e), en el entendido de que no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente al trabajador.

Entonces, se tiene que el reconocimiento pensional con la inclusión en nómina sí es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, no obstante, en el caso de tratarse de un trabajador amparado por fuero sindical, necesaria sería la autorización ante el Juez de trabajo, para proceder con la desvinculación del trabajador. Sin embargo, conforme la norma precitada hay dos causales de retiro que concurren en el caso del señor Guerra como los son el haber obtenido el reconocimiento pensional y alcanzar la edad de retiro forzoso, en el entendido que tal y como fue probado, el trabajador cumplió 70 años de edad el día dieciocho (18) de octubre de dos mil veintidós (2022).

Al respecto la Ley 1821 de 2016, a través de su artículo 1° reglamentó:

**ARTÍCULO 1°.** *La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.* (Subrayado y negrilla fuera de texto).

*Lo aquí dispuesto no se aplicará a los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1° del Decreto-ley 3074 de 1968.*

A su vez, el artículo 3° ibídem, señaló:

**ARTÍCULO 3°.** *Esta ley no modifica el régimen de acceso a ningún cargo público, ni el de permanencia y retiro de los mismos, salvo en la edad máxima de retiro forzoso aquí fijada. Tampoco modifica las condiciones, requisitos, circunstancias y demás situaciones establecidas en el régimen general y los regímenes especiales que regulan el acceso al derecho a la pensión de jubilación.* (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De lo anterior, es claro entonces que con el cumplimiento de la edad de retiro forzoso, (70 años), se causa inmediatamente el retiro del servicio, sin que sea posible el reintegro bajo ninguna circunstancia, luego, del contenido literal de la norma, el retiro es una obligación, respecto de la cual no es posible pretender una consecuencia diferente a la que la norma taxativamente prevé y de la que únicamente plantea como excepción a los funcionarios de elección popular y a los mencionados en el artículo 1° del Decreto ley 3074 de 1968.

Ahora bien, en el presente caso se discute que tal situación ocurrió respecto de un trabajador que goza de protección sindical, por lo que considera el accionante debió mediar autorización para su desvinculación, argumentación que no comparte esta Sala; en consideración a que el cumplimiento de la edad de retiro forzoso, no es una justa causa de las contempladas en la norma por ejemplo a través de los artículos 62 y 63 del C.S.T., que requiera previa calificación del Juez de Trabajo para probar su configuración. Contrario a ello, es una obligación legal y reglamentaria para todos los servidores públicos, pues se encuentra únicamente condicionada al cumplimiento de la edad, pues se ha de tener en cuenta que tal y como lo señaló la CSJ a través de la sentencia SL-2697-2022, Rad No. 87829; M.P. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, para aplicar este motivo de terminación (retiro forzoso por edad) propio del sector público, se debe tener en cuenta que: “(...) i) no se exige que el servidor haya reunido los requisitos para obtener una pensión; ii) el retiro en estos eventos es imperativo, es decir, que no puede permanecer en el cargo luego de cumplida la edad de retiro forzoso; iii) esta causal se configura al reunir 65 años de edad, actualmente 70.”

A su vez, en la citada sentencia, también se reiteró la decisión adoptada a través de la sentencia SL700-2018 M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, reiterada en la sentencia SL31456-2020, en las que se resaltó en cuanto a la causal de retiro forzoso lo siguiente:

*“(...) La causal de retiro forzoso se concreta exclusivamente a la llegada a la edad señalada por la ley, independientemente de que el servidor reúna o no los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez.*

*(...) Por su parte, el artículo 9.º de la Ley 797 de 2003, consagró una justa causa de terminación del vínculo laboral de trabajadores y empleados tanto del sector público como del privado, siempre que sus destinatarios cumplan con los requisitos establecidos en el parágrafo 3.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 para tener derecho a la pensión, con independencia de que, para entonces, cuenten o no con*

*la edad de retiro forzoso que al efecto indique la ley, y con la única condición de que el retiro se surta cuando el trabajador haya sido objeto de reconocimiento de la pensión e incluido en nómina de pensionados. De hecho, la edad de retiro forzoso prevista para la época en la que sucedieron los supuestos fácticos del sub lite, establecida en 65 años –hoy en 70-, es diferente a las edades consagradas en la ley de seguridad social para arribar a la pensión en el régimen de prima media, esto es, 57 años para la mujer y 62 para los hombres.*

***En conclusión, la edad de retiro forzoso es una causal de terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales y del vínculo laboral legal y reglamentario de los empleados públicos, autónoma e independiente de la consagrada en el parágrafo 3.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por la Ley 797 de 2003 (...).***

*Ahora, que la fundamentación de motivos de las disposiciones que consagraron la edad de retiro forzoso (art. 31 D.L. 2400/68) y la de justa causa de terminación de los vínculos laborales de los servidores del Estado (art. 9.º de la L. 797/03), así como que las reflexiones de la Corte Constitucional a través de las cuales se estableció la pertinencia de ambas normativas frente al ordenamiento Superior, sean similares, no significa que se confundan en la misma causal o fuere una sola como lo sugiere la censura, pues, se itera, una y otra regulan situaciones diferentes y exigen la configuración de requisitos disímiles.”*

De lo anterior, se puede concluir que en cuanto a la configuración de la edad de retiro forzoso, no es exigible ningún requisito adicional o el estudio de la misma como la configuración de una justa causa, pese a que el trabajador se encuentre amparado por fuero sindical, pues a partir del cumplimiento de 70 años es imperativo su retiro del servicio y no puede continuar en el cargo, circunstancia que es la que ocurre con el aquí demandante quien desde el dieciocho (18) de octubre de dos mil veintidós (2022), alcanzó la edad máxima contemplada por la norma y por lo tanto, no puede seguirse desempeñando como trabajador del Municipio de San Juan del Cesar, pese a su condición de aforado.

Luego estima esta Judicatura que fue acertada la decisión adoptada por el A-quo, en la medida que conforme con las normas y jurisprudencias citadas, el servidor público que ha cumplido la edad de 70 años, se encuentra inhabilitado para seguir trabajando en una entidad pública o vincularse como servidor público, excepto los casos permitidos por la Ley, por lo que debe ser retirado del servicio; pues aun cuando goce de fuero, el artículo 405 del C.S.T, establece que este, es la garantía para los 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, circunstancia que en el presente asunto no ocurre, pues el cumplimiento de la edad de retiro, como ya se dijo, inhabilita al servidor de manera inmediata, luego no requiere evaluación del juez laboral para determinar la justa causa, en el entendido que en sí misma, la norma contiene la condición resolutoria con sus consecuencias.

Así pues, no puede entenderse que el retiro del servicio del señor Guerra Manjarrés haya correspondido a una actuación desconocedora del derecho de asociación sindical o las garantías constitucionales de los trabajadores aforados, pues si bien, como se dijo, si bien, esta figura prevé la protección y la estabilidad en el empleo, lo cierto es que no busca perpetuar al trabajador en su cargo, máxime cuando se cumplen causales que lo inhabilitan y pueden conllevar a una sanción disciplinaria.

Téngase en cuenta que tal y como lo recordó la CSJ, a través de la SL700-2018, Rad No. 57295, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, la edad de retiro forzoso, tiene igualmente

fundamento constitucional, como lo es ofertar a todos los ciudadanos las posibilidades en equidad e igualdad de acceder a empleos públicos, del cual no se discute que el aquí accionante se encontraba nombrado en propiedad, pero ello no implica que se encuentre exento de la aplicación normativa. Señaló entonces la Corte:

*“(…) si bien la edad de retiro forzoso no hace parte del catálogo de justas causas de despido previstas en el Decreto 2127 de 1945 para los trabajadores oficiales, lo cierto es que sí impone la terminación del contrato de trabajo por disposición de las normas atrás citadas, lo cual tiene sustento en la Carta Política conforme lo ha explicado la jurisprudencia de la Corte Constitucional al señalar que esa causal tiene como finalidad crear mecanismos que permitan la renovación del personal oficial, sin que por ello pueda entenderse que se vulnera el derecho a la igualdad y al trabajo de los mayores de 65 años -hoy 70-, en la medida que no los discrimina, no los deja desprotegidos y permite aplicar criterios de eficiencia y de renovación generacional en la administración pública, implícitamente consagrada en la Constitución Política, pues garantiza la igualdad de oportunidades para el acceso a cargos públicos, (arts. 13 y 40-7 C.P.), la ubicación de personas en edad de trabajar (art. 54 C.P.), y la intervención del Estado en la economía con la finalidad de «dar pleno empleo al recurso humano» (art. 334 C.P.).*

**En otras palabras, la terminación del vínculo laboral con el Estado por la edad de retiro forzoso, tiene pleno respaldo en la Constitución Política, dada la necesidad de renovar los cuadros ocupacionales de la administración pública y de ofrecer a todos los ciudadanos condiciones de equidad e igualdad de oportunidades para el acceso a empleos públicos.**

*En línea con lo anterior, es claro entonces que **esa causal de retiro forzoso es justificativa de la terminación del vínculo laboral, en cuanto constituye una medida idónea para la redistribución y renovación del personal al servicio del estado**, que se concreta exclusivamente con la llegada a la edad señalada en la ley y de la cual derivan unas consecuencias o efectos jurídicos que imponen al servidor público la responsabilidad de retirarse y cesar en el ejercicio de sus funciones y, a la entidad, la obligación de retirar a la persona afectada, si ella no lo hace voluntariamente.*

*Es decir, **si el servidor en dichas circunstancias no se retira por su propia iniciativa, la administración está obligada a desvincularlo en cumplimiento de un deber que tiene propósitos finalistas respaldados en el ordenamiento Superior**, que, por tanto, no dan lugar a que se declare que dicha decisión es arbitraria, ilegal o injusta y tampoco, a que se reconozcan las indemnizaciones que se impenetran en el sub lite.” (Subrayado y negrilla fuera de texto).*

#### 4.4.2. Del principio de favorabilidad.

Ahora bien, en cuanto al argumento relativo a la aplicación del principio de favorabilidad, se dirá sin mayores consideraciones que no le asiste razón al demandante en sus apreciaciones, atendiendo a que para que tal principio tenga aplicación en la resolución de un conflicto, de conformidad con lo previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, es condición *sine qua non* que dos normas de naturaleza laboral regulen un mismo tema de manera diferente, en cuyo caso, el operador jurídico tiene la obligación legal de acoger la que más le favorezca al trabajador debiéndose aplicar de manera integral en virtud del principio de la inescindibilidad o qué; una norma de derecho laboral admita dos o más interpretaciones razonables, caso en el cual, es obligación del juez acoger el criterio que más favorezca al trabajador, en otros términos no es facultativo del juez acoger la interpretación normativa que más le convenza pues, así no la



comparta, su obligación constitucional es aplicar la que esté acorde con los intereses del trabajador.

Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado lo siguiente: “...*el principio de la “condición más beneficiosa” se complementa con el de favorabilidad, consagrado expresamente en los artículos 53 de la Carta Política y 21 del Código Sustantivo del Trabajo*<sup>7</sup>, para ampliar el espectro de protección de los derechos del trabajador. De acuerdo con el último en mención, frente a la interpretación disonante de una o varias normas que regulan de manera diferente el mismo supuesto de hecho, el operador jurídico está obligado a acoger la más favorable a los intereses del trabajador. Así, a juicio de la Corte, *‘la favorabilidad opera, entonces, no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones...*”<sup>8</sup>

En el presente caso no ocurre ninguna de las dos circunstancias, en la medida que el objeto de la Litis fue determinar si erró el Municipio demandado al adoptar la decisión de desvincular al señor Guerra Manjarrés sin previa autorización del Juez laboral, circunstancia que como ya se dijo, no se encontró acreditada luego de surtirse el análisis respecto de la protección del fuero sindical, las justas causas de terminación del contrato de trabajo y la causal objetiva de retiro forzoso, normas que no se encuentran enfrentadas, pues no regulan un mismo tema de manera diferente, así como que tampoco admiten dos o más interpretaciones razonables, respecto de las cuales este Juez Plural deba aplicar la más favorable al trabajador.

#### **4.4.3. Del reconocimiento pensional.**

Finalmente, en lo correspondiente al último argumento deprecado por la parte demandante a través del cual señaló que no es únicamente obligación del empleador buscar el reconocimiento de la pensión para obtener una justa causa de despido, sino “(...) *mirar más allá que esa prueba ya obtenida del reconocimiento de la pensión sea justa para el trabajador al momento de ser despedido que pueda suplir sus necesidades de su mínimo vital con su familia como lo venía cumpliendo actualmente como trabajador actual.*” Se ha de señalar que, si bien el reconocimiento pensional no es requisito para que se cumpla con la orden dada a través del artículo 1° de la Ley 1821 de 2016, lo cierto es que si ha estimado la Corte que la desvinculación de un servidor público por el cumplimiento de la edad máxima señalada por la ley, no puede hacerse de manera automática, generalizada ni indiscriminada, sino que debe efectuarse razonablemente, de acuerdo con las circunstancias particulares relacionadas con el derecho fundamental al mínimo vital.

Al respecto, se tiene que en el asunto bajo estudio la administración municipal comunicó al aquí demandante que con ocasión de reconocimiento pensional realizado por la Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones- a través de la resolución SUB 178696 de fecha 30 de julio de 2021, notificada el treinta (30) de enero de dos mil veintitrés (2023), se procedía con su desvinculación, así mismo, tal como fue señalado al rendir testimonio por parte del señor CRISTIAN CAMILO NUÑEZ GUTIERREZ y como obra en la documentación allegada, tal decisión fue notificada con tres meses de antelación (09 de marzo de 2023), con la finalidad de comunicar a la Administradora pensional, para que el trabajador fuera incluido en nómina de pensionados, luego observa esta Corporación, que la administración municipal actuó en respeto de los derechos y garantías fundamentales del empleado, pues previo a la terminación efectiva, esto es el trece (13) de junio de los corrientes, comunicó tal decisión, con el fin de que el demandante reciba su asignación pensional una vez se cause su retiro, sin que se halle desprotegido.

Ahora bien, en lo correspondiente a que el reconocimiento de la pensión “*sea justa*”, como así lo señaló, ello no es competencia ni de la administración municipal, ni de esta sala a través del

---

3 T-290/2005, m.p. Monroy Cabra.

proceso que aquí se estudia, en cuanto a determinar el monto de la pensión de vejez del señor Guerra, pues en caso de no estar conforme con la suma liquidada, deberá ejercer las actuaciones pertinentes ante la respectiva Administradora, sin que ello implique una afectación a sus derechos o desconocimiento de los mismos por parte del Municipio.

## 5. COSTAS

Se condenará en costas en esta instancia al recurrente LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS, ante la no prosperidad del recurso de apelación formulado contra la sentencia de primera instancia. Como agencias en derecho se fija el equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente, suma que debe tenerse en cuenta en la primera instancia al momento de elaborar la liquidación concentrada de las costas, conforme al artículo 365 y 366 del C.G.P. y el Acuerdo No. PSAA16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

## 6. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el diecisiete (17) de mayo de dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Laboral del Circuito de San Juan del Cesar – La Guajira dentro del proceso especial de fuero sindical – acción de reintegro- adelantado por **LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS** contra el **MUNICIPIO DE SAN JUAN DEL CESAR**, atendiendo a las consideraciones esgrimidas.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia al recurrente LUCAS EVANGELISTA GUERRA MANJARRÉS, ante la no prosperidad del recurso de apelación formulado contra la sentencia de primera instancia. Como agencias en derecho se fija el equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente, suma que debe tenerse en cuenta en la primera instancia al momento de elaborar la liquidación concentrada de las costas, conforme al artículo 365 y 366 del C.G.P. y el Acuerdo No. PSAA16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente al Juzgado de Origen, para lo de su trámite.

## NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

**LUIS ROBERTO ORTÍZ ARCINIEGAS**  
Magistrado Ponente

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**  
Magistrada

**HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**  
Magistrado

**Firmado Por:**

**Luis Roberto Ortiz Arciniegas**  
**Magistrado**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira**

**Henry De Jesus Calderon Raudales**  
**Magistrado**  
**Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira**

**Paulina Leonor Cabello Campo**  
**Magistrado**  
**Sala 001 Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6a5f42881f10473ee10258ab4e7dc629138eb3a6673f759e0f8d9cfaf3bf5cc4**

Documento generado en 28/07/2023 03:49:42 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**