



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
(PERMISO PARA DESPEDIR) – APELACIÓN
SENTENCIA.
RADICACIÓN: 11001 22 050 **35 2022 00189 01**
DEMANDANTE: MINISTERIO DEL TRABAJO
DEMANDADO: EDGAR ALONSO ORTIZ BONILLA

Bogotá, D.C., siete (7) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

La Sala estudia en grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Cinco Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 22 de noviembre de 2022.

I. ANTECEDENTES

El Ministerio del Trabajo, instauró demanda de fuero sindical contra Edgar Alonso Ortiz Bonilla, para que mediante el trámite de un proceso especial de fuero sindical, el juez laboral proceda a levantar el fuero sindical del trabajador y se autorice la terminación de su relación legal y reglamentaria.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que Edgar Ortiz ingresó a laborar el 18 de agosto de 1976, para desempeñar el cargo de servicios generales, pero que en la actualidad realiza funciones de auxiliar administrativo. Refirió que mediante petición del 4 de octubre de 2019, solicitó el reconocimiento de la pensión de vejez en favor del demandado, por lo que mediante Resolución SUB289886 del 21 de octubre de 2019, expedida por Colpensiones, se reconoció la pensión de vejez a partir del 1 de noviembre de 2019, siempre y cuando se acredite el retiro definitivo del servicio.

Sostiene, que Colpensiones mediante Resolución n°. SUB191523 del 13 de agosto de 2021, dispuso la reliquidación de la pensión y ordenó el

ingreso a nómina y pago de la pensión de vejez en favor del demandado, a partir de septiembre de 2021. Finalmente, que el trabajador demandado pertenece a la junta directiva de la organización sindical Confederación Nacional de Trabajadores, en calidad de primer vicepresidente. Además, que el trabajador cuenta con 70 años de edad.

II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante providencia de 13 de julio de 2022, se admitió la demanda, se ordenó notificar al demandado y al Representante Legal del Sindicato Confederación Nacional de Trabajadores.

Posteriormente, se fijó la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social para el 8 de noviembre de 2022. Por ello, las llamadas a juicio procedieron a contestar la demanda de manera conjunta en los siguientes términos.

Edgar Alonso Ortiz Bonilla y el Sindicato Confederación Nacional de Trabajadores se opusieron a la prosperidad de las pretensiones. Frente a los hechos, adujo que no le consta ninguno. Para enervar las pretensiones, propusieron las excepciones de prescripción y las demás declarables de oficio.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Treinta y Cinco Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., mediante sentencia de 22 de noviembre de 2022, resolvió levantar el fuero sindical que goza el demandado Edgar Alonso Ortiz Bonilla, en consecuencia, concedió la autorización al Ministerio del Trabajo para terminar la relación legal y reglamentaria con el trabajador demandado.

Como fundamento de su decisión, señaló que Edgar Alonso Ortiz Bonilla, desempeña el cargo administrativo con código, 4044 grado 17 de la planta del Ministerio del Trabajo, en la dirección territorial de Bogotá, vinculación que se realizó con resolución 3813 del 3 de septiembre del año 2018, en el cargo que tomó posesión el 4 de septiembre del mismo año. Refirió que mediante certificado de la coordinadora del grupo de archivo sindical del Ministerio de Trabajo, se puede extraer, que el último comité

ejecutivo nacional de la organización sindical es el registrado en la constancia de depósito número 94 del 8 de noviembre de 2019, en donde se registra el accionado como primer Vicepresidente, lo que demuestra la calidad de aforado del demandado. Refirió que la causal de terminación del contrato por reconocimiento de la pensión de vejez se puede solicitar en cualquier tiempo. Finalmente, que para dar por terminada la relación laboral del empleado público que ha llegado a la edad de retiro forzoso, es menester verificar que se haya notificado en debida forma la inclusión en nómina de pensionados, en el caso particular la administradora Colpensiones en la resolución SUB191523 del 13 de agosto de 2021, al hacer la reliquidación de la pensión de vejez del señor Edgar Alonso Ortiz Bonilla, ordenó ingresarlo en nómina y el pago de la prestación a partir del periodo de septiembre de 2021.

IV. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

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

V. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a resolver la consulta, por lo que corresponde verificar si se configura la causal invocada por la demandante para disponer el levantamiento de la garantía foral del trabajador.

Para dilucidar la controversia puesta de presente, es necesario abordar en un primer momento lo concerniente a la finalidad y los sujetos objeto de protección del fuero sindical.

i) Finalidad del fuero sindical.

La figura del fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este

sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*.

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

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

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

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

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

ii) Sujeto objeto de protección a través del fuero sindical.

En virtud de lo anterior, el fuero sindical compuesto por el derecho de asociación y la libertad sindical se ha entendido como una garantía social que busca proteger una colectividad más no una individualidad del trabajador. Sobre el particular, en sentencia CC C-1188-2005, se estableció:

El derecho a la sindicalización impone ser un derecho social que debe garantizarse no de manera individual sino en colectividad, y que además en tanto la organización sindical ejerce la representación de los trabajadores, esta función denota una posibilidad de garantía y defensa de los derechos de los trabajadores. (...) Como se ve, el concepto de derecho social de libertad sindical es muy complejo, lo cual no implica que se desvirtúe su carácter de derecho humano. Este derecho entonces no posee un contenido prestacional ni implica una obligación de dar o hacer. Se trata de una obligación de garantizar la libertad de participación en la defensa de sus derechos como trabajador.

El mismo Tribunal constitucional en sentencia CC C-1119-2005 previó que el fuero sindical es un mecanismo configurado para proteger primordialmente el sindicato dado que se busca garantizar la libertad y asociación sindical. Al respecto, indicó:

Ahora, si bien a través de la garantía del fuero sindical se busca proteger la permanencia del trabajador en el periodo inicial de la constitución del sindicato, su finalidad no es otra que la de establecer mecanismos para amparar el derecho de asociación, elevado a rango constitucional por el Constituyente de 1991. Así lo ha entendido la doctrina constitucional, que sobre el asunto en cuestión ha expresado que: “el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos.

En esa línea de pensamiento, queda claro entonces que la garantía foral no tiene por finalidad que el trabajador en sí mismo goce de una estabilidad en el empleo, sino que busca resguardar de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados, de allí, el intereses colectivo o social que le caracteriza, tal como también lo prevé la Corte Suprema de Justicia en decisiones CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019.

iii) Caso concreto

En el presente caso, se corrobora que el demandado Edgar Alonso Ortiz Bonilla, ingresó a laborar para la entidad Ministerio del Trabajo,

mediante resolución No. 03392 de agosto 18 de 1976, nombrado provisionalmente para desempeñarse como auxiliar de servicios generales VI, Grado 11 de la oficina de planeación y economía laboral. Asimismo, que mediante resolución No. 02093 de 30 de mayo de 1978, se incorporó a la planta de personal del Ministerio de Trabajo como auxiliar administrativo código 5120, grado 07. Finalmente, se advierte que con resolución No. 3813 de 3 de septiembre de 2018, se nombró en la planta de personal del Ministerio del Trabajo, como auxiliar administrativo código 4044, grado 17.

Además, se verifica que el trabajador demandado pertenece a la junta directiva de la organización sindical Confederación Nacional de Trabajadores C.N.T., de conformidad con la constancia de depósito número 094 del 08 de noviembre de 2019, en calidad de primer vicepresidente, lo que lo hace acreedor de la garantía foral en concordancia con el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, en virtud de la certificación expedida por la coordinadora de archivo sindical del Ministerio del Trabajo, del 7 de abril de 2022. (archivo 01Escritodemanda.pdf – folio 11 y 12).

Ahora, respecto a la justa causa para levantar la garantía foral, se tiene que la causal invocada para el despido radica en el reconocimiento de la pensión de vejez a favor del trabajador demandado por parte de Colpensiones, de modo que se hace necesario traer a colación el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que modificó el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, el que consagra:

PARÁGRAFO 3o. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

La norma anterior fue analizada por la Corte Constitucional en sentencia C-1037 de 2003, mediante la cual se declaró exequible dicha norma, siempre y cuando entre la finalización del vínculo y el inicio del disfrute del beneficio pensional no se presente interrupción en los ingresos

del trabajador, dicho de otra manera, que el trabajador esté debidamente ingresado en nómina de pensionados.

Paralelamente, respecto a la causal de terminación por reconocimiento pensional, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral estableció las características esenciales de la misma, en sentencia SL2509-2017, así:

(i) Se trata de una causal de terminación de los vínculos laborales de los trabajadores del sector privado y público. Por lo tanto, de esta causal puede hacer uso el Estado-empleador para finalizar la relación de trabajo de un servidor público, sea trabajador oficial o sea empleado público, y el empleador privado para finalizar el contrato laboral con su trabajador.

(ii) El empleador puede hacer uso de esta causal cuando al trabajador le «sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones», aspecto que debe armonizarse con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia aditiva C – 1037 de 2003, que condicionó la exequibilidad del precepto en estudio en el entendido que «además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se puede dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique [al trabajador] debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente». En consecuencia, no basta con la notificación del reconocimiento de la pensión sino que es requisito sine qua non que el trabajador sea incluido en nómina, a fin de que no exista solución de continuidad entre la fecha de su retiro y aquella en la que empieza a percibir la pensión.

(iii) El vocablo «podrá» que utiliza la norma en sus incisos primero y segundo denota que el retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez entraña una decisión discrecional del empleador. Luego, no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino 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.

Con todo, no debe perderse de vista que en el caso de los servidores públicos no es posible «recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley» (art. 128 C.N.).

(iv) Es aceptable legalmente que el empleador solicite la pensión en nombre del trabajador, cuando quiera que este no lo haga dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento de los requisitos para pensionarse. Para tales efectos, el empleador cuenta con iniciativa para solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión.

Bajo este lineamiento normativo y jurisprudencial se tiene que bajo la vigencia del artículo 9º de la Ley 797 de 2003, la justificación de la terminación unilateral por parte del empleador a causa del reconocimiento pensional al trabajador, es una justa causa, siempre y cuando el trabajador haya sido incluido en nómina, es decir que no presente una interrupción en

los ingresos del trabajador. Lo anterior en armonía con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia aditiva C – 1037 de 2003.

Así las cosas, al descender al *sub examine*, se verifica que milita Resolución no. SUB 289886 del 21 de octubre de 2019, expedida por la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, a través de la cual se resuelve un trámite de prestaciones económicas en el régimen de prima media con prestación definida. En dicho acto administrativo, se identifica que el trabajador demandado acredita un total de 15.500 días laborados, correspondientes a 2.214 semanas, que nació el 7 de mayo de 1951, que es beneficiario del régimen de transición. En consecuencia, se resolvió:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Reconocer una pensión de vejez a favor del señor **ORTIZ BONILLA EDGAR ALONSO**, ya identificado.

Valor Mesada a 1 de noviembre de 2019 = \$1,232,696

PARAGRAFO: El valor de la mesada pensional reconocida en la presente resolución quedara sujeta a reliquidación, incluyendo los aportes realizados hasta la fecha en que se acredite el retiro definitivo del servicio público y a los factores salariales faltantes, el cual puede aumentar o disminuir de acuerdo con el valor del ingreso base de cotización con que se efectúen los pagos.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente prestación junto con el retroactivo si hay lugar a ello, queda en suspenso en cuanto a su ingreso a nómina hasta tanto el pensionado allegue a esta entidad el acto administrativo de retiro definitivo del servicio de la entidad pública con la que se encuentra activo.

ARTÍCULO TERCERO: Remitir copia de la presente resolución a la Dirección de Contribuciones Pensionales y Egresos, para la determinación y cobro del mecanismo de financiación de la prestación reconocida.

ARTÍCULO CUARTO: Notifíquese al Señor **ORTIZ BONILLA EDGAR ALONSO** haciéndole saber que contra el presente acto administrativo puede interponer por escrito los recursos de Reposición y/o Apelación. De estos recursos podrá hacerse uso dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación, manifestando por escrito las razones de Inconformidad, según el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

De otro lado, también reposa Resolución No. SUB191523 del 13 de agosto de 2021, a través de la cual se indicó que el trabajador demandado cuenta con 2.308 semanas, que *“mediante radicado (...) de 12 de agosto de 2021, el empleador MINISTERIO DEL TRABAJO se permite allegar copia de comunicación privada mediante la cual se solicita la inclusión en nómina de pensionados (...) indicando que el retiro de la entidad, se efectuará una vez se notifique la inclusión en nómina de pensionados por parte de Colpensiones”*, que la prestación será efectiva a partir del 1 de septiembre de 2021, por lo que se resolvió:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Reliquidar y ordenar el ingreso a nómina y el pago de una pensión de VEJEZ a favor del señor **ORTIZ BONILLA EDGAR ALONSO**, ya identificado, en los siguientes términos y cuantías:

Valor mesada a 1 de septiembre de 2021 = \$1,315,396.00 M/CTE.

SON: UN MILLON TRESCIENTOS QUINCE MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS M/CTE.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente prestación junto con el retroactivo si hay lugar a ello, será ingresada en la nómina del periodo 2021.09 que se paga el último día hábil del mismo mes en la central de pagos del banco BBVA COLOMBIA de BOGOTA DC CL 114 9 1 LC 124 TELEPORT.

ARTÍCULO TERCERO: A partir de la inclusión en nómina de la presente prestación, se harán los respectivos descuentos en salud conforme a la ley 100 de 1993 en COMPENSAR EPS.

ARTÍCULO CUARTO: Remitir copia esta resolución a la Dirección de Contribuciones Pensionales y Egresos quien haga sus veces para lo de su competencia.

ARTÍCULO QUINTO: De acuerdo a lo expresado en la parte considerativa de la presente resolución, envíese copia a MINISTERIO DEL TRABAJO, para lo fines pertinentes.

Así las cosas, se observa el reconocimiento de la pensión de vejez en favor del trabajador demandado, y la debida inclusión en nómina lo que conlleva a la configuración de la justa causa para dar por terminada la relación legal y reglamentaria de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

Con todo, se observa que el trabajador demandado nació el 7 de mayo de 1951, y la presente demanda se interpuso el 12 de mayo de 2022, es decir, que el trabajador demandado contaba con más de 70 años en ese momento, por lo que también se encontraba en edad de retiro forzoso.

Sobre el particular, valga advertir que la edad de retiro forzoso, constituye una obligación para la administración de finalizar la vinculación de los empleados que alcancen dicha edad, bajo el criterio que el retiro forzoso por edad es una de las formas para renovar la planta de personal al servicio del Estado. Al respecto, en sentencia SL700-2018, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, precisó que:

Ahora, 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.

Por tal motivo, se observa además otra causal objetiva y legal que permite el levantamiento de la garantía foral de la que goza el trabajador demandado, máxime que esta circunstancia tampoco afecta la cristalización de la causal de reconocimiento de la pensión junto con su inclusión en nómina.

Finalmente, de cara a la prescripción, valga aclarar que la causal de reconocimiento de la pensión de vejez conlleva una situación indefinida en el tiempo, esto es, el empleador se encuentra en la potestad de mantener o terminar la relación legal y reglamentaria. En otras palabras, la causal de reconocimiento de la pensión de vejez se extiende en el tiempo, de modo que la prescripción de que trata el artículo 188 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no se cristaliza con el simple hecho de reconocimiento, pues el cómputo del término de prescripción ante esta circunstancia *“no extingue el derecho del empleador de despedir”*. (CSJ radicado 6313 de 4 de marzo de 1994).

En consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia.

VI. DECISIÓN

Radicación n.º 1100131050 35 2022 00189 01

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de 22 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Treinta y Cinco Laboral del Circuito de Bogotá, D.C.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ

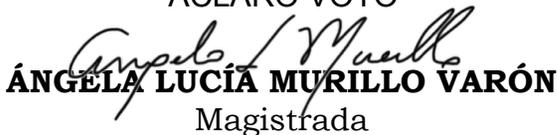
Magistrada



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY

Magistrado

ACLARO VOTO



ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Magistrada

Fuero sindical 1100131050 35 2022 00189 01