



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO:	ESPECIAL – FUERO SINDICAL
PROVIDENCIA:	APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICADO:	20001-31-05-002-2023-00203-01
DEMANDANTE:	BANCO POPULAR S.A.
DEMANDADO:	FREDDYS ENRIQUE DÍAZ CATAÑO

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veintiocho (28) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 19 de julio de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar-Cesar, en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por el Banco Popular S.A. contra Fred dys Enrique Díaz Cataño.

ANTECEDENTES

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderada judicial, demanda contra Fred dys Enrique Díaz Cataño, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de la justa causa para proceder a la terminación unilateral del contrato de trabajo del señor Fred dys Enrique Díaz Cataño.

1.2.- Como consecuencia de lo anterior, solicita que, se ordene el levantamiento del fuero sindical del demandado y se autorice su despido.

2.- Como sustento de las pretensiones, expuso como fundamentos de hecho, lo siguiente:

2.1.- Que entre el Banco Popular S.A. y Fred dys Enrique Díaz Cataño se celebró un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 3 de junio de 1985 para desempeñar el cargo de mensajero.

2.2.- Que a la par de la entrega del contrato de trabajo celebrado, también fue entregado y por el recibido, copia del reglamento interno de trabajo.

2.3.- Que el 29 de mayo de 2023, el Banco Popular S.A. realizó consulta en la página web del sistema de bonos pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en la que se evidenció que al demandado le fue reconocida pensión de vejez por Colpensiones, con fecha de prestación reportada 1 de marzo de 2023, que corresponde a la inclusión en nómina.

2.4.- Que el reglamento interno de trabajo de la entidad financiera, contempla en el art. 105 numeral 6 como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, el reconocimiento de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio del Banco, acota que esta misma justa causa fue contemplada en la convención colectiva de trabajo celebrada el 13 de enero de 1978 aplicable a partir de su vigencia.

2.5.- Que Freddys Enrique Díaz Cataño ostenta la calidad de presidente de la Junta directiva de la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB – seccional Valledupar, según consta en la notificación de elección de junta del periodo 2022-2024, adiado 12 de agosto de 2022, lo que hace que el demandado posea fuero sindical.

2.6.- Que, al existir justa causa para despedir al demandado y siendo este miembro directivo se hace necesario levantar su fuero sindical para finalizar el contrato de manera unilateral, situación que le fue puesta en conocimiento a Freddys Enrique Díaz Cataño a través de comunicación del 29 de mayo de 2023 recibida por este el 31 de mayo del mismo año.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, admitió la demanda mediante auto del 29 de junio de 2023, disponiendo notificar y correr traslado al demandado Freddys Enrique Díaz Cataño y al sindicato Unión Nacional de Empleados Bancarios Seccional Valledupar.

3.1.- El 18 de julio de 2023 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 45 de la Ley 712 de 2001, a la que no asistió la organización sindical, y en la que Freddys Enrique Díaz Cataño a través de apoderado judicial, dio contestación a la demanda, en la que se opuso a las pretensiones,

aceptó los hechos concernientes a la relación laboral y su condición de aforado.

Así mismo, planteó como excepción de fondo: “inexistencia de la causal invocada por haber transcurrido más de 2 meses de su conocimiento para levantar el fuero sindical”.

Seguidamente, al no contar con excepciones previas por resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron y practicaron algunas de las pruebas solicitadas.

3.2.- Posteriormente, el 19 de julio de 2023, se continuó con la audiencia en la que se evacuaron las pruebas restantes, se escucharon los alegatos de conclusión, y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

Primero: Ordenar el levantamiento del fuero sindical del señor Freddy Enrique Díaz Cataño, como miembro principal de la Junta Directiva de la Unión Nacional de Empleados Bancarios “UNEB”.

Segundo: Autorizar a la empresa demandante Banco Popular S.A., para dar por terminado el contrato de trabajo que vincula a las partes, por justa causa comprobada, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9º de la Ley 797 de 2003, dado que el trabajador demandado, goza de la pensión de vejez desde el mes de marzo del año 2023.

Tercero: Condenar en costas a la parte demandada Freddy Enrique Díaz Cataño en la suma de \$500.000, a favor del demandante Banco Popular.

Cuarto: En caso de no ser apelada se envía en consulta, ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, no hay discusión respecto a la calidad de aforado sindical del demandado, en consideración a que el demandado fue elegido como miembro principal de la junta directiva de la Unión Nacional de Entidades Bancarias – UNEB.

Expuso que, tratándose de la causal correspondiente al numeral 14 literal a del artículo 62 CST no se impone la rigurosidad del principio de inmediatez como en las demás causales, indica una conducta lesiva por parte del trabajador, en consecuencia, produce la terminación de su contrato de trabajo, por tratarse de una prestación de carácter permanente, además resulta objetivo y razonable como lo dispuso la sentencia C-1037 de 2003.

En el presente asunto se demostró que al demandado le fue reconocida la pensión de vejez desde marzo de 2023, por lo que se configuró la justa causa por el reconocimiento pensional, por lo que determinó que no existe motivo para negar el levantamiento de fuero sindical y la consecuente autorización para despedir al demandado.

Respecto a la excepción perentoria invocada por haber transcurrido más de dos meses a partir del conocimiento de la pensión de vejez para presentar la demanda, puntualizó que de conformidad con la sentencia T-606 de 2017 la oportunidad en que el empleador puede invocar la causal de terminación del contrato con ocasión de la pensión de vejez, es en cualquier momento, por tratarse de una prestación permanente, por tanto, declaró no probada la excepción propuesta.

4.1.- El demandado Freddys Enrique Díaz Cataño, interpuso recurso de apelación, alegando su inconformidad con la decisión de instancia respecto a la aplicación del precedente de la Corte Constitucional en relación al término legal para interponer la acción de levantamiento de la calidad foral, alega que la Alta Corte no puede legislar indicando que se puede levantar el fuero en cualquier momento, puesto que la norma aplicable ha establecido que son 2 meses.

Esgrime que en este caso: i) la acción fue presentada por fuera del término legal, y ii) que el banco tenía conocimiento desde antes del 13 de abril de 2023 del reconocimiento de la pensión, puesto que, según su dicho, pese a que no lo puede demostrar, presentó una comunicación a la empresa informando del reconocimiento pensional para que no se le descontará aportes por pensiones, y que fue dicha comunicación la que precedió la comunicación realizada por el señor Juan Carlos Galindo, en fecha 13 de abril de 2023, (sic).

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, así que, agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del *ad quem* en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta el asunto objeto de recurso, lo que debe determinar la Sala, es si la acción de levantamiento del fuero sindical fue presentada dentro de la oportunidad legal o como lo alega el apelante la misma es extemporánea y debe ser revocada.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Freddys Enrique Díaz Cataño suscribió contrato de trabajo, a término indefinido con el Banco Popular, desde el 3 de junio de 1985, para desempeñar el cargo de mensajero.
- Que Freddys Enrique Díaz Cataño fue elegido como presidente de la Unión Nacional de Empleados Bancarios “UNEB” seccional Valledupar, periodo 2022-2024, decisión que fue notificada a la empresa el 12 de agosto de 2022.
- Que el 29 de mayo de 2023 la Gerente del Banco Popular, Oficina de Valledupar, informó al demandado de la decisión de la empresa de terminar su contrato, de forma unilateral y con justa causa a partir de la

fecha en la cual el Juez Laboral autorice el levantamiento del fuero sindical del cual goza, teniendo en cuenta que le fue reconocida Pensión de Vejez por Colpensiones estando al servicio del Banco.

8.- Ahora, en lo que corresponde a la prerrogativa del fuero, la misma se encuentra consagrada en el artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, en los siguientes términos:

“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 de trabajo”

Por su parte, la H. Corte Constitucional en la sentencia C-381 de 2000 explicó que el fuero *“es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato y solo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores.”*, que busca, según se refiere en la T-080 de 2002, *“impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos”*.

Los artículos 406 del CST, modificado por la Ley 584 de 2000, 407 del CST; 25 del decreto 2351 de 1965 y 10 del decreto 1373 de 1966 se ocupan de señalar los trabajadores amparados por el fuero sindical, como su duración. Entre estos, es pertinente decir que el artículo 406 C.S.T., establece que gozan de él, entre otros:

c) **Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato**, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; (Resaltado propio)

8.1.- Así las cosas, como no hay duda de la calidad de aforado del demandado, corresponde analizar los aspectos objeto de apelación a fin de determinar si se encuentran cumplidos los supuestos exigidos en el artículo 410 del CST para ordenar el levantamiento del fuero sindical y otorgar la autorización de despido, esto es:

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.

De entrada, se advierte que en el presente asunto la causal invocada recae sobre el numeral 14 literal a del artículo 62 del CST, que establece como justa causa de terminación del contrato por parte del patrono: “El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”.

Ahora bien, se advierte que la controversia suscitada radica en la oportunidad legal para presentar la demanda de levantamiento de fuero cuando se invoca la aludida causal de reconocimiento de la pensión de vejez. A este respecto, conviene precisar que, el artículo 118A del CPTSS adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 establece:

Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. **Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa** o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Así las cosas, según se extrae de la norma transliterada por regla general el empleador cuenta con dos meses a partir de la fecha en que tiene conocimiento del hecho que invoca, para presentar la correspondiente acción de levantamiento de la calidad foral del trabajador, no obstante, tal como lo expuso la sentenciadora de primer orden, la Corte Constitucional en sentencia T-606 de 2017 al revisar el fallo dictado en segunda instancia por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia adiado 18 de mayo de 2017, que confirmó la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral, de esa misma Corporación el 29 de marzo de 2017, en donde se debatió la prescripción de la acción tratándose de la causal concerniente al reconocimiento de la pensión de vejez.

En dicha providencia además de hacer referencia a los distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional en tal sentido, también trajo los precedentes de la Sala de Casación Laboral como la sentencia del 8 de julio de 1993 (rad. 5547), en la que “en cuanto a la causal de reconocimiento de pensión afirmó que no podía aplicarse el tratamiento dado a las demás causales que se motivan en el quebrantamiento de las obligaciones contractuales” y que *“nada impide al patrono y al trabajador mantener el vínculo contractual cuando reconocida la pensión a favor del último, surge de esta circunstancia la causal establecida por la ley, pues en lo concerniente a los trabajadores del sector privado el ordenamiento no impone edad de retiro forzoso. **No obstante, la prolongación voluntaria del contrato, la causal derivada del reconocimiento de la pensión no desaparece, pues lo que caracteriza la prestación que la origina es la constitución permanente de una posibilidad de goce a favor del trabajador. Dicha contingencia genera al patrono la alternativa de mantener el contrato o darlo por terminado pues ninguna de las decisiones que tome al respecto, lesiona derechos constituidos a favor del trabajador**”*, (Resaltado propio).

Así mismo, señala que en esa misma línea se produjo la sentencia de 30 de abril de 2001 (rad. 14378) y las sentencias SL2509-2017 y SL11232-2017 en las que “se estimó que a partir del vocablo “podrá” de los incisos 1º y 2º del párrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, se “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 base en el aludido recuento jurisprudencial la Corte Constitucional, puntualizó que:

(...) la Corte Suprema de Justicia ha indicado que puede ser en cualquier momento, a diferencia de las demás causales, al tratarse de una prestación de carácter permanente. Esta idea es reforzada bajo el supuesto de que el despido con fundamento en esta causal es una decisión facultativa del empleador, no de forzoso acatamiento, que puede ejercer cuando estime que el trabajador ha cumplido su ciclo laboral. (Resaltado propio).

Por tanto, a la luz de lo expuesto, resulta evidente que en el presente caso no es aplicable el término de 2 meses que establece el artículo 118A del CPTSS adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, puesto que, al tratarse del reconocimiento de una pensión de vejez, el Banco Popular cuenta con la facultad de decidir hasta cuando mantiene vinculado al trabajador, como quiera que su mínimo vital no se encuentra en riesgo aparente, al contar ya con el reconocimiento e inclusión en nómina de pensionado, según lo confesó el demandado en su interrogatorio de parte.

8.2.- De conformidad con lo expuesto, no son de recibo los argumentos de la alzada en relación a que el Banco tenía conocimiento del reconocimiento de la pensión de vejez desde antes del 13 de abril de 2023, puesto que no solo no logró demostrarlo, como quiera que no aportó ninguna prueba que sustentará sus dichos, sino que además al tenor del precedente transliterado indistintamente de la fecha en que la empresa conoció del otorgamiento de la pensión al trabajador y su correspondiente inclusión en nómina, la misma se encuentra facultada para finiquitar el contrato en cualquier momento y como se trata de una prestación permanente no es aplicable el término prescriptivo de 2 meses establecido como regla general para impetrar la acción.

Así las cosas, se confirmará la decisión de instancia, por las razones aquí expuestas.

9.- Dado que no existen otros reparos, esta Colegiatura procederá a confirmar la decisión proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, el 19 de julio de 2023, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar el recurso de apelación planteado por el demandado se condenará en costas a Freddys Enrique Díaz Cataño, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

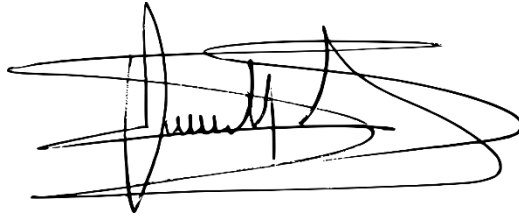
DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 19 de julio de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado