TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO:	FUERO SINDICAL
PROVIDENCIA:	CONSULTA DE SENTENCIA
RADICADO:	20001-31-05-002-2020-00124-01
DEMANDANTE:	BBVA
DEMANDADO:	LUIS ARMANDO ALZATE PUERTA

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

En virtud del artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de plano el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 24 de septiembre de 2020, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir) promovido por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia S.A. –BBVA- contra Luis Armando Álzate Puerta**.**

ANTECEDENTES

1-. Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Luis Armando Álzate Puerta, para que mediante sentencia, se declare la existencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandado.

1.1.- Como consecuencia de la anterior declaración, se ordene el levantamiento del fuero sindical del señor Luis Armando Álzate Puerta y se autorice su despido.

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

2.1.- Que el señor Álzate Puerta el 7 de junio de 1975 celebró contrato con el Banco Ganadero, hoy BBVA y actualmente desempeña el cargo de “Auxiliar de Ventanilla” en la ciudad de Valledupar.

2.2.- Que el demandado fue elegido como Suplente de la Secretaría de Asuntos Laborales de la junta directiva de la Organización Sindical "Unión Nacional de Empleados Bancarios"-UNEB- de la Subdirectiva Valledupar.

2.3.- Que BBVA tuvo conocimiento que al demandado le fue reconocida una pensión de vejez por parte de COLPENSIONES mediante Resolución SUB 336185 del 5 de julio de 2019 e incluido en nómina a partir de enero de 2020.

2.4.- Que lo anterior configura una justa causa de terminación del contrato de trabajo que puede ser aducida en cualquier momento por la naturaleza sucesiva de la pensión de vejez.

TRAMITE PROCESAL

3-. La demanda, correspondió por reparto, al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, se admitió el 24 de agosto de 2021 y se ordenó notificar al demandado y a la organización sindical. En audiencia del 03 de septiembre de 2020, se dio por no contestada la demanda por Luis Armando Álzate Puerta. La organización sindical no se hizo parte en el proceso.

3.1.- El 24 de septiembre de 2020 se profirió la respectiva sentencia.

LA SENTENCIA CONSULTADA

4.- Mediante sentencia, el juez de instancia levantó el fuero sindical que ostenta el demandado en calidad de miembro de la junta directiva-seccional Valledupar del Sindicato Unión Nacional De Empleados Bancarios "UNEB", y autorizó al empleador demandante a dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa. Por último, condenó en costas al demandado.

4.1.- Una vez tuvo por acreditada la existencia del fuero sindical del demandado, el a quo revisó las normas del Código Sustantivo del Trabajo referentes a las justas causas para despedir un trabajador

aforado y las justas causas para terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, en la que se encuentra el reconocimiento de la pensión de vejez, tuvo también como fundamentos varias sentencias proferidas por la Corte Constitucional sobre el tema, llegando a la conclusión que al trabajador aforado, le fue reconocida pensión de vejez mediante Resolución Sub336185 del 05/07/2019 e incluido en nómina desde el mes de enero de 2020, configurándose así, una justa causa para su despido.

4.2.- Por ser la sentencia desfavorable al trabajador, se ordenó remitir en consulta ante el superior funcional.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 3, literal B), del artículo 15 del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en armonía con lo previsto en el artículo 69 ibídem, la Sala es competente para resolver el grado jurisdiccional de consulta. Advirtiendo, así mismo, que al proceso concurren cada uno de los presupuestos necesarios para fallar este asunto, tales como demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso y, por cuanto tampoco se vislumbra, causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida.

6.- En este caso, lo que debe determinar la Sala, es, si tuvo razón el Juez de primera instancia, en conceder a la empresa demandante, el permiso para despedir con justa causa al señor Luis Armando Álzate Puerta.

7.- En primera medida, se resalta que, no hace parte del litigio que el demandado labora en BBVA desde el 07 de junio de 1975, actualmente como Auxiliar de Ventanilla.

8.- Conforme al artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo, 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.

9.- En la sentencia C-381 de 2000, la Corte Constitucional reiteró que la garantía foral busca impedir que el empleador perturbe indebidamente la acción legítima que el artículo 39 de la Constitución Política reconoce a los sindicatos, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo:

> *"(…) el fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en 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. Por ello esta Corte ha señalado que este "fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado".*

10.- Por su parte, el artículo 406 del Código Sustantivo de Trabajo, estipula quienes están amparados por el fuero sindical, entre otros, «*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»,* norma que en su Parágrafo 2°, señala que la calidad del fuero se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador, en concordancia con lo estipulado por el inciso final del artículo 113 del Código procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

11.- En el presente asunto, en el expediente digital, se encuentra oficio N° 02837 del 07/06/2016 suscrito por la Inspectora de Trabajo del GATC Territorial Cesar, dirigido al Gerente del BBVA, por medio del cual se envía el depósito de la modificación de junta directiva de la subdirectiva del sindicato UNEB Seccional Valledupar, constancia de depósito en la que registra el demandado como suplente Secretaría de Asuntos laborales, documentos que acreditan la calidad de aforado del trabajador, (archivo 04 Expediente Luis Armando Alzate (2) (2).pdf).

12.- No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que si bien el fuero sindical garantiza además, la estabilidad de los trabajadores que gozan de este derecho, tal garantía no es absoluta, ya que el aforado no es inamovible, por ejemplo en los casos consagrados expresamente en la ley como causales de terminación del contrato, en los que el empleador no está obligado a mantener al trabajador en el empleo.

13.- Conforme a lo dicho, en presencia de una causa justa para despedir, trasladar o desmejorar en sus condiciones laborales al trabajador amparado con fuero sindical, el empleador debe solicitar al juez de trabajo el permiso correspondiente, este actuar del empleador no tiene como propósito atentar contra la organización sindical y el derecho de asociación, sino que obedece a comprobar la existencia de una justa causa previamente calificada por el juez.

14.- El artículo 410 del Código Sustantivo de Trabajo, señala como justas causas para que se autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato. El numeral 14 del literal A del artículo mencionado, dispone como justa causa por parte del empleador «*El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa*.»

15.- En el mismo sentido, el parágrafo 3° del Artículo 9 de la Ley 797 de 2003 consagra el reconocimiento de la pensión como justa causa de terminación del vínculo laboral:

> *"PARÁGRAFO 3. 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.* (…)"

16.- La anterior disposición fue declarada condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1037 de 2003 «*siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que*

se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.»

17.- Sobre esta causal de reconocimiento de pensión de vejez prevista en el artículo 9 de la ley 797 de 2003, la Corte Suprema de Justicia en providencia SL2509-2017 reiterada en las sentencias SL3108-2019 y SL3146-2020, precisó las siguientes características a saber, que: *a)* la causal resulta aplicable en las vinculaciones laborales, tanto del sector privado como del público; *b)* para su configuración no solo se requiere el acto de reconocimiento de la pensión sino la efectiva inclusión en nómina de pensionados; *c)* puede ser utilizada por el empleador en el momento que considere necesario o conveniente; *d)* el empleador tiene la facultad de solicitar y tramitar en nombre de su trabajador, la pensión; y *e)* esta causal aplica tanto a quienes devenguen una pensión de vejez en virtud de la Ley 100 de 1993, como a los beneficiarios de pensiones del régimen de transición pensional.

18.- En cuanto al requerimiento adicional de la inclusión en nómina para configurarse la justa causa del despido, la Corte en distintas oportunidades ha indicado que no debe existir solución de continuidad entre el salario y la mesada**,** de modo que el ingreso mínimo vital del trabajador no se vea afectado con su retiro, Sentencias SL3108-2019, SL4284-2020 y SL287-2021.

19.- Ahora bien, descendiendo al caso consultado, se tiene que en el expediente reposan los Oficios N° BZ2020_2313227-0469531 del 17 de febrero de 2020 y Radicado Bizagi, BZ 2020_8853845 de septiembre 9 de 2020 dirigidos a BBVA y el juzgado de origen respectivamente, en los que la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, informa que mediante acto administrativo SUB 336185 de 05/07/2019 reconoció pensión de vejez al señor Luis Armando Álzate Puerta y dicha prestación ingresó en la Nómina de Pensionados en enero de 2020, por lo que está demostrado, como a bien lo consideró el a quo, que el demandado se encuentra disfrutando la mesada pensional y es procedente autorizar su despido por esa justa causa.

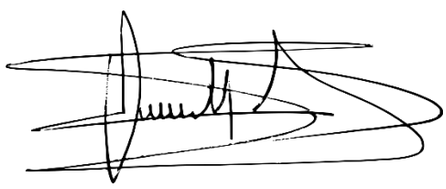
20.- Por las razones analizadas en precedencia, la Sala confirmará en su totalidad la decisión proferida por el juzgador de primer nivel, sin condena en costas por no haberse causado.

DECISION

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 24 de septiembre de 2020, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, por las razones aquí expuestas.

Sin costas en esta instancia.

Una vez notificada mediante EDICTO la presente sentencia (C.P.T. y de la S.S., Art. 41, Lit. D, núm. 3) y dado que contra la misma no procede recurso alguno (Art. 117 ibidem), DEVUÉLVASE el expediente al juzgado de origen para lo de su cargo. Déjense las constancias del caso en la secretaría de la Sala.



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente

ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
Magistrada