



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25290 31 03 001 2022 00148 01

Banco BBVA Colombia vs. Claudia Patricia Ramírez Godoy

Bogotá D. C., diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

De conformidad con lo previsto en el artículo 117 del CPTYSS, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001 resuelve la sala el recurso de apelación presentado por la demandante y el grado jurisdiccional de consulta, de la sentencia proferida el 26 de julio de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Fusagasugá – Cundinamarca, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia S.A., a través de apoderado judicial, presentó demanda especial de levantamiento de fuero sindical en contra de Claudia Patricia Ramírez Godoy; con el fin de que se declare la existencia del fuero sindical que goza la demandada, así como que se encuentra incurso en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo; en consecuencia, solicita que se ordene el levantamiento del fuero sindical y se autorice el despido; y se condene en costas del proceso a la demandada.

Como fundamento de sus pedimentos, argumentó, en síntesis, que celebró un contrato individual de trabajo con la demandada el 15 de enero de 1990; dijo que en la actualidad la accionada se desempeña en el cargo de asesora integral de servicios en la ciudad de Fusagasugá, que cuenta con 57 años de edad y que le fue reconocida una pensión de vejez mediante Resolución 248143 del 28 de



septiembre de 2021, ingresada en nómina a partir del 1º de octubre siguiente; agrega que, ante tal circunstancia se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral; que la pasiva se encuentra afiliada al sindicato SINBACOL, y desempeña el cargo directivo de quinta suplente – secretaria de comunicaciones de la junta directiva nacional.

2. Contestación de la demanda.

Claudia Patricia Ramírez Godoy, aceptó la mayoría de los hechos de la demanda, aclaró que no se encontraba afiliada a la organización sindical mencionada en el escrito introductorio, pues ella realmente pertenece al sindicato Unión Sindical Bancaria USB, donde ocupa el cargo de vicepresidenta de la junta directiva seccional Fusagasugá desde el 22 de febrero de 2022, lo que fue notificado por correo certificado a la demandante el 23 del mismo mes y año; que ella goza de un fuero constitucional por salud debido a su debilidad manifiesta.

En su defensa propuso la excepción de mérito que denominó derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y fuero de estabilidad reforzada.

3. Sentencia de primera instancia.

El Juez Primero Civil del Circuito de Fusagasugá, mediante sentencia proferida el 26 de julio de 2022, resolvió: *“Primero: DECLARAR que la señora Claudia Patricia Ramírez Godoy, tiene reconocida una prestación de vejez y que actualmente se encuentra pensionada por Colpensiones incluida en nómina desde el mes de octubre de 2021. Segundo: DECLARAR que la señora Claudia Patricia Ramírez Godoy, se encuentra en una justa causa para dar por terminado el contrato de forma unilateral por el empleador, de conformidad con lo dispuesto en el literal A numeral 14 del Código sustantivo del trabajo. Tercero: DECLARAR que Claudia Patricia Ramírez Godoy se encuentra afiliada al sindicato unión sindical bancaria y se encuentra amparada por el fuero sindical en su condición de vicepresidente. Cuarto: DECLARAR que existe una justa causa para la terminación del contrato de la señora Claudia Patricia Ramírez Godoy. Quinto: DECLARAR el levantamiento del fuero sindical a la trabajadora Claudia Patricia Ramírez Godoy. Sexto: AUTORIZAR al Banco BBVA Colombia para que pueda despedir en forma unilateral y con justa causa a la señora Claudia Patricia Ramírez Godoy, condicionando a la demandante a que realice los trámites de autorización de despido ante el ministerio de trabajo por su condición de debilidad manifiesta. demandada, por secretaría tásense. Inclúyase como agencias en derecho la suma de un s.m.m.l.v.”*



4. Recurso de apelación parte demandante. Inconforme con la decisión presentó recurso de apelación, en los siguientes términos: (...) *estando en la oportunidad procesal pertinente me permito presentar con todo respeto recurso de apelación en contra de la sentencia que acaba de emitirse únicamente en la parte que dispuso al banco empleador hoy demandante adelantar los trámites ante el ministerio de trabajo para obtener la autorización de despido atendiendo a lo que considero el despacho es una situación de debilidad manifiesta... en ese sentido será muy interesante para los honorables magistrados que podamos debatir académicamente... frente a las diferentes formas de terminación del contrato de trabajo... cita art. 61 CST... luego hace un recuento del por qué se le termina el contrato de trabajo a la actora, (lo que se expuso en los hechos de la demanda)... continúa diciendo: *la terminación no se está dando por la condición de salud de la trabajadora... refiere las posturas de la Corte Constitucional y la SL de la CSJ referente al fuero de salud... la señora Claudia no tiene una situación de salud especial que la situé como una persona con una estabilidad laboral reforzada por salud, porque, lo que tiene la señora Claudia es un tema temporal tuvo un accidente se cayó de un caballo de un equino y pues sufrió una contusión en su pie, muy desafortunado el tema, ahora eso sería como indicar que la persona que tenga una miopía o un astigmatismo, pues ya tiene un fuero de salud y no lo tiene; explica cuales son los casos en que la persona tiene fuero de salud... lo que tiene la señora Claudia son las consecuencia propias de una caída de un equino que le generó un problema de salud que es temporal pero que no la gravedad, ni la entidad para considerarse que tiene una estabilidad laboral reforzada; por adicional a decir que la señora no tiene una condición de fuero de salud, miremos que fue lo que protege el fuero de salud y yo me permití señalarlo de manera puntual en los alegatos, pero el señor juez no lo desarrolló en la sentencia, y es que cuando yo estoy alegando como en este caso una causal objetiva y no un tema de fuero de salud, así la persona tuviera un fuero de salud, que no es el caso que la señora Claudia no lo tiene, pero así lo tuviera, y en ese caso se estuviera debatiendo un tema relacionado con una causal objetiva de terminación de contrato de trabajo a través de una vía judicial, por que no es la garantía de fuero sindical, pues tampoco tendría el empleador que asistir de manera concomitante o posterior para hacer efectiva una orden judicial, eso sería como entender jurídicamente que la autoridad administrativa está por encima o en la misma jerarquía del juez laboral, no, en este caso el juez laboral tiene la posibilidad de señalar que la terminación es una causal objetiva; y miremos por que razón en este caso no aplica el fuero de salud, cita el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y expone la interpretación que considera... en el presente caso no estamos terminando el contrato de trabajo en razón de su discapacidad, estamos terminando el contrato porque la señora Claudia sencillamente tiene un fuero sindical y tiene una condición de pensionada; habla del desarrollo jurisprudencial del art. 26 ib.; es que en este caso, además de no estarse terminando el contrato de trabajo por razón de su discapacidad, sino, por razón de su situación de pensionada, incluida en nómina de pensionadas, debe decirse que la trabajadora desde octubre de 2021 viene recibiendo su pensión y al mismo tiempo su sueldo; terminado el contrato de trabajo ella va seguir recibiendo una pensión de vejez, que esta reconocida por un valor superior a los 3 millones y pico, es decir la señora tiene**



garantizado no solo su ingreso económico, sino, también todas las prestaciones asistenciales del sistema de seguridad social, en ese sentido eso que pretende el legislador evitar y es dejar en desprotección a una persona que tiene una condición especial de salud, en el presente caso no aplica, y es que resulta y valga la pena honorables magistrados algunos ejemplos que me voy a permitir dar: ¿qué pasaría si en el presente caso la demandante si tuviera un problema de salud grave, que no lo tiene, pero vámonos a ese escenario, y le fuera incluso calificado una pérdida de capacidad laboral, no se al 30, 40%, y simplemente la señora mantuviera su problema de manera ilimitada 5, 10... 25, 30 años, el Ministerio me diga no que la señora tiene fuero de salud y no se puede despedir, pero entonces esta pensionada y va a seguir laborando, no es que eso no tiene sentido, desde el punto de vista lógico jurídico, no tiene sentido porque es que yo no le estoy diciendo al señor juez, termínele el contrato de trabajo porque la señora tiene un fuero de salud, autoríceme, no por eso no, estoy diciendo autorícemelo por efectos de una causal objetiva que la señora ya tiene el reconocimiento de una pensión. Cita un caso que tuvo en Pereira en similares condiciones; en este caso a lo sumo podría uno decir como esta demostrado en el expediente que la señora tiene una incapacidad médica hasta el 11 de agosto, de decir que deberíamos respetarle esa incapacidad médica hasta ese día 11 de agosto, y luego de eso aplicar la medida como corresponde, pero para poder cerrar este punto... la garantía que el legislador ha establecido en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 no aplica en este caso, no puede jurídicamente aplicar en este caso, porque se estaría rompiendo una de las formas legales de terminar el contrato de trabajo que es el reconocimiento de la pensión, en el cual la trabajadora tiene garantizado absolutamente todos sus derechos, que es precisamente lo que busca la prohibición de terminar contratos de personas con fuero de salud, para que la persona no quede desprotegida del sistema y sin un ingreso económico, que no es este caso la señora incluso desde octubre viene devengando su pensión, va cumplir un año devengando pensión y sueldo y todas sus prestaciones legales y extralegales que le corresponden como trabajadora, y nosotros como banco, no podemos, porque es que la Ley no lo establece, atendiendo a esta causal de terminación irnos a solicitar un permiso al Ministerio de Trabajo, que incluso que eventualmente se podría llegar hasta negar, habla acerca de lo que analiza el inspector de trabajo en estos casos... la señora Claudia tiene todas las capacidades para seguir prestando sus servicios en el banco, luego de que ella se recupere ella va a poder prestar sus servicios en el banco, incluso por 5, 8, 10, 20 años más; en este sentido cuando el inspector reciba esta solicitud va a decir... este no es un caso para llevar al Ministerio de Trabajo en donde lo que tiene que validar el inspector, repito, es si se dan las condiciones de imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo dado la condición especial de salud versus la condición especial del empleador, que no le permite al trabajador en desempeñarse en ninguna de las posiciones posibles dentro de la compañía, no es este el caso... agradezco confirmar parcialmente la sentencia, revocar únicamente la parte que dispuso... en el proceso de fuero sindical que es un proceso especial lo que se tiene que demostrar es que el contrato este vigente, que existe una justa causa de despido, y que la trabajadora tiene fuero sindical, en este proceso no tiene porque inmiscuirse situaciones de un proceso que incluso es ordinario, no tiene ningún sentido; aquí demostramos que la señora Claudia tiene las condiciones y el status de pensionada, y esta incluida en nómina de pensionada, pues tal y como se dio por el a quo se accedió a las pretensiones, pero no puede imponerse porque no hay lugar, jurídicamente no



hay un sustento para ello, relacionado con la imposición de pedir un permiso ante el Ministerio de Trabajo, que incluso nos dejaría en una situación atemporal y en una situación administrativa, que no está dispuesta por el legislador, es decir la aplicación procesal que intentó el juez acomodar a la sentencia de obligar al empleador de pedir autorización ante el Ministerio por una supuesta estabilidad laboral reforzada en salud, definitivamente no engrana dentro del proceso especial de fuero sindical.

5. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde resolver la apelación de la demandante; de otro lado comoquiera que la sentencia de primera instancia resultó totalmente adversa a los intereses de la parte demandada - trabajadora, indistintamente del extremo en que se ubique, y no fue apelada, se resolverá el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ STL3604-2013, STL1656-2016, STL14957-2016, STL2187-2017).

Por lo tanto, corresponde resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Desacertó el juez *a quo* al conceder el levantamiento del fuero sindical, para poder dar por terminado el contrato de trabajo?; dependiendo de lo que resulte, **2)** se equivocó el juzgador de instancia al condicionar el despido de la señora Claudia Patricia Ramírez Godoy, a los trámites previos de autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo debido al supuesto estado de debilidad manifiesta de la demandada.

6. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada parcialmente**.

7. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Normas: Código Sustantivo de Trabajo arts. 62, 405 a 410 Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61, Código General del Proceso arts. 164, 167.

8. Cuestión preliminar: el apoderado judicial de la parte demandante presentó escrito de alegaciones de segunda instancia, siendo que al resolverse de plano el medio de impugnación no son procedentes los alegatos de conclusión (art.117 del CPT y SS), razón por la cual no se tiene en cuenta esa intervención y



en todo caso el análisis se limita a lo manifestado, en extenso, por el profesional del derecho en su recurso de apelación.

Consideraciones

Esta sala entrará a darle solución a los problemas jurídicos planteados, así:

¿Desacertó el juez *a quo* al conceder el levantamiento del fuero sindical, para poder dar por terminado el contrato de trabajo?

En este punto, debe tenerse en cuenta que el literal b) del art. 410 del CST, establece como justa causa para autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero, las causales enumeradas en los arts. 62 y 63 del CST, en específico el numeral 14 del art. 62 ib. establece como causal para esos fines: “el reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa; veámos si en el plenario se encontró demostrado tal aspecto.

En el asunto se encuentra demostrado que Colpensiones mediante Resolución SUB 248143 del 28 de septiembre de 2021 le reconoció a la señora Claudia Patricia Ramírez Godoy, la pensión de vejez, incluida en nómina a partir del 1° de octubre de 2021 en una mesada igual a \$2.920.437 (fls. 7 a 22 del archivo 18 del expediente digital); de igual forma la demandada se encuentra afiliada al sindicato USB, ostentado el cargo de vicepresidente de la junta directiva seccional de Fusagasugá (fl. 23 ib.), por lo que es claro que ostenta la calidad de aforada conforme lo establecen los arts. 405 a 407 del CST; son aspectos que no se encuentran discutidos por las partes y demostrados documentalmente.

Hasta aquí, es evidente que si se configuró la justa causa alegada por el extremo demandante, y justificada en la norma en cita, para autorizar el despido de la demandada, toda vez que Colpensiones le reconoció una pensión de vejez a la señora Claudia Ramírez, la cual disfruta desde el 1° de octubre de 2021, y a pesar de que la pasiva tiene un fuero sindical, el empleador, legal y objetivamente, se encuentra facultado, para finalizar la relación laboral, sin que tal acontecimiento constituya una forma irregular de terminación del contrato, debido a que fue el mismo legislador quien previó tal situación y permitió que ante dicho escenario fuese posible la escisión de la relación laboral, incluso sin la necesidad de pagar



alguna indemnización; así las cosas los anteriores argumentos serían suficiente para establecer que no luce desacertada la decisión del juzgador de instancia en este tópico, sin que se hagan necesarias mayores argumentaciones.

Con todo, en el *sub lite*, aconteció un hecho sobreviviente y es lo relacionado con el accidente sufrido por la demandada el 8 de junio de 2022, es decir en el curso de la demanda especial de levantamiento del fuero sindical, la accionada Ramírez Godoy se *“cayó de un caballo y sufrió fractura de platillo tibial externo (sic) con compromiso metafisiario y fractura del cuello del peroné...”*, según se aprecia en la historia clínica No. 39614274 expedida por la Clínica Belén, también aparece una incapacidad del 13 de julio al 11 de agosto de 2022.

Pero ¿Será que tal insuceso, tiene la virtualidad de modificar la hipótesis del Tribunal? La respuesta es no, y esto se justifica en la medida en que se trata de un proceso especial de levantamiento de fuero sindical y no de un ordinario de estabilidad laboral reforzada en razón al estado de salud (fuero salud), además que la terminación de la relación laboral no obedeció a alguna condición medica especial de la demandada que la ubicara en un estado de debilidad manifiesta, porque como quedó visto la decisión de terminar el vínculo contractual obedece a una justa causa establecida en el numeral 14 del art. 62 del CST, y esta no se torna como una decisión que atente contra el derecho de asociación sindical de la demandada, siendo pertinente recordar que lo ordenado por el legislador, a voces del art. 408 del CST, es que, en estos casos, se logre demostrar la justa causa de la terminación del contrato de trabajo, para poder autorizar el permiso para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical.

Y es que si se tomara en consideración el accidente sufrido por la demandante, en donde lamentablemente tuvo una contusión y fue incapacitada, como se dijo en precedencia (durante el trámite de esta causa especial), lo cierto es que en este caso en particular sigue prevaleciendo la causal objetiva de terminación del vinculo laboral, que es distinta a una decisión caprichosa, discriminatoria e irrespetuosa de los derechos fundamentales nacionales e internacionales de los trabajadores, revistiéndolos con una estabilidad laboral reforzada por salud, que es lo que justamente castiga el legislador del trabajo; acá, se insiste, la relación de trabajo debe finalizar porque la demandante en la actualidad ya tiene reconocida una pensión de vejez, incluida en nómina de



Colpensiones; y tal hecho aconteció mucho antes de que la actora sufriera el accidente y quedara incapacitada por 30 días, de manera que no puede pensarse en que el estado de salud incidió en la decisión de la actora de poner fin al contrato de trabajo de la demandada; esta reflexión tiene tanto de jurídico, como de lógica, pues se encuentran cubiertas sus necesidades básicas; sin que el despido se torne en inconstitucional.

Finalmente, lo anterior conlleva al siguiente planteamiento.

¿Se equivocó el juzgador de instancia al condicionar el despido de la señora Claudia Patricia Ramírez Godoy, a los trámites previos de autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo, debido al supuesto estado de debilidad manifiesta de la demandada?

Atender este interrogante es muy fácil, teniendo en cuenta que ya quedó establecido que el hecho sobreviniente del accidente sufrido por la demandada no desvirtúa la causal objetiva de BBVA para dar por terminado el contrato de trabajo, ello es así por que no fue el estado de salud de la demandada el hecho generador del despido, como si lo es el estado actual de pensionada de la demandada, de tal suerte que la demandante no se encuentra obligada a realizar ningún trámite ante el Ministerio de Trabajo para convalidar la decisión del juez laboral, quien en últimas es el responsable de zanjar este tipo de asuntos, y como quedo demostrada la causal objetiva de terminación del contrato, el empleador no tiene la obligación de adelantar dicho trámite, encontrándose eco en los argumentos esbozados por la única apelante.

Ahora, con el ánimo de precisarle a la apelante demandante, este tipo de asuntos si pueden condicionarse a situaciones administrativas de otras autoridades, por ejemplo en los casos de liquidaciones judiciales de las sociedades empleadoras, en donde este Tribunal ha considerado que el despido autorizado solo podrá ser efectivo hasta tanto dicho proceso liquidatorio concluya con la expedición de la providencia de adjudicación; es evidente que no es el caso que nos ocupa, pero si es bueno dar a entender al apoderado judicial que este tipo de decisiones, se insiste, si pueden quedar supeditados a otras decisiones administrativas de autoridades distintas al juez laboral.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Así quedan resueltos todos los puntos de apelación, así como la consulta.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral** del **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Revocar parcialmente el numeral 6° de la sentencia apelada, en el sentido que la autorización de despido a la demandada no queda supeditada a algún trámite que se adelante ante el Ministerio de Trabajo, conforme a lo motivado.

Segundo: Confirmar en lo demás la sentencia apelada y consultada.

Tercero: Sin costas en esta instancia.

Cuarto: En firme esta providencia y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado