

República de Colombia



Libertad y Orden

**Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial
Bogotá D. C.
SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: DR. ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO

RADICADO	11001310500720190084503
CLASE DE PROCESO	ESPECIAL DE FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR
DEMANDANTE	EL TIEMPO CASA EDITORIAL S.A.
DEMANDANDO	LUIS HERNANDO JAIMES GAMBA

En Bogotá D. C. a los veintidós (22) días del mes de febrero de dos mil veinticuatro (2024), el Magistrado Ponente en asocio de los demás miembros integrantes de la Sala de Decisión, en atención a lo dispuesto en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, que adoptó como legislación permanente el Decreto Legislativo 806 de 2020, procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA:

ANTECEDENTES

Pretende **EL TIEMPO CASA EDITORIAL S.A.** que se declare que Luis Hernando Jaimes Gamba es su trabajador, con ocasión de la suscripción de un contrato de trabajo a término indefinido el día 04 de octubre de 1974; que el trabajador hace parte de la Junta Directiva de la Organización ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRENSA “ASOPRENSA”, en calidad de tercer suplente y que como consecuencia de ello goza de la garantía de fuero sindical; que el trabajador se encuentra inmerso en la causal de terminación contenida en el numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. Como consecuencia de lo anterior, solicita que se ordene el levantamiento del fuero sindical

del demandado, se conceda permiso para despedirlo con justa causa y se le condene en costas y agencias en derecho.

Como hechos fundamento de las pretensiones (f° 3 – 31 archivo 01 carpeta 1ª inst, exp digital), señaló que Luis Hernando Jaimes Gamba celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad El Tiempo Casa Editorial S.A. el 04 de octubre de 1974; que el trabajador se encuentra afiliado a la Organización Sindical Asociación Nacional de Trabajadores de la Prensa “Asoprensa”; que mediante comunicación del 22 de noviembre de 2019, la coordinadora del grupo de archivo sindical del Ministerio de Trabajo certificó que la última Acta de Junta Directiva del Sindicato fue depositada el 16 de abril de 2019; que en la constancia de registro de modificación de Junta Directiva del 22 de noviembre de 2019, constaba que el trabajador ocupaba el cargo de Tercer Suplente dentro de la Junta Directiva del Sindicato.

Agregó que, al suscribir el contrato laboral, el señor Luis Hernando Jaimes Gamba aceptó como justas causas para su terminación las dispuestas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; que el trabajador nació el 10 de noviembre de 1956, por lo que el mismo día y mes del 2018, cumplió la edad mínima para acceder a la pensión de vejez en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida administrado por Colpensiones; que en su calidad de empleadora, le solicitó a Colpensiones informara si había reconocido pensión de vejez al trabajador, así como la fecha en que ingresó a nómina de pensionado; que Colpensiones dio respuesta informando que mediante Acto Administrativo SUB 236896 del 30 de agosto de 2019, reconoció la pensión de vejez al señor Luis Hernando Jaimes y que se ordenó su inclusión en nómina a partir de septiembre de 2019; que con base en lo expuesto, se había configurado la causal prevista en el literal a) numeral 14 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que en virtud de lo anterior, la sociedad decidió dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, a través de escrito del 22 de octubre de 2019; que mediante comunicación del 17 de diciembre de 2019, dio alcance a la terminación precitada e indicó que la misma se haría efectiva cuando se obtuviese la autorización por parte del Juez del Trabajo, por estar amparado por fuero sindical.

INTERVENCIÓN DE PARTE DEMANDADA Y SINDICATO

El señor Luis Hernando Jaimes Gamba, por intermedio de curador ad litem, contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones de la misma (archivo 27 carpeta 1ª inst, exp digital). Respecto de los hechos, aceptó que celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad El Tiempo Casa Editorial S.A. el 04 de octubre de 1974; que él se encuentra afiliado a la Organización Sindical Asociación Nacional de Trabajadores de la Prensa “Asoprensa”; que mediante comunicación del 22 de noviembre de 2019, la coordinadora del grupo de archivo sindical del Ministerio de Trabajo certificó que la última Acta de Junta Directiva del Sindicato fue depositada el 16 de abril de 2019, y que en la constancia de registro de modificación de Junta Directiva del 22 de noviembre de 2019, se informaba que él ocupaba el cargo de Tercer Suplente dentro de la Junta Directiva del Sindicato. Respecto de los demás hechos, indicó que no eran ciertos o que no le constaban.

Como excepciones de mérito formuló las de inexistencia de justa causa de despido, violación al debido proceso legal, convencional o reglamentario y prescripción.

La Organización Sindical Asociación Nacional de Trabajadores de la Prensa “ASOPRENSA”, no intervino en el presente proceso judicial, pese a haber sido debidamente notificada (archivo 27 carpeta 1ª inst, exp digital).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá mediante sentencia del 14 de noviembre de 2023 (archivo 43, carpeta 1ª inst, exp digital), resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que el señor demandado HERNANDO JAIMES GAMBA en calidad de trabajador de LA CASA EDITORIAL EL TIEMPO S.A. se encuentra amparado bajo el fuero sindical de la Organización Sindical – Asociación de Trabajadores de la Prensa – ASOPRENSA en calidad de Tercer Suplente.

SEGUNDO: DECLARAR que existe una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con ocasión de la condición de pensionado del señor demandado HERNANDO JAIMES GAMBA conforme el numeral 14 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

TERCERO: se ORDENA el levantamiento del fuero sindical del señor demandado en calidad de Tercer Suplente de la Organización Sindical – Asociación de Trabajadores de la Prensa – ASOPRENSA

CUARTO: Dadas las resultas del proceso, se declaran no probadas las excepciones propuestas por el señor demandado a través de su apoderado de oficio.

QUINTO: No hay lugar en condena en costas teniendo en cuenta la condición de amparado por pobreza del señor demandado.

Para **fundamentar su decisión** señaló que, el fuero sindical era la figura jurídica que protegía a los directivos de un sindicato para no ser despedidos, sin que mediara previa intervención del juez laboral; que tal garantía aplicaba contra el despido injusto o ilegal, de modo que si existía una justa causa, el trabajador podía ser despedido, con la autorización judicial previa; que tal figura constituía un derecho previsto en el artículo 29 de la Constitución Política; que a su vez el artículo 406 del CST, consagraba expresamente que esa prerrogativa protegía, entre otros, a los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato por el tiempo que durase el mandato y 6 meses más.

Adujo que, los trabajadores con fuero sindical sí podían ser despedidos, pero para ello debía existir una justa causa calificada o validada previamente por un juez laboral; que en tal sentido, el empleador debía desplegar todo un acervo probatorio para que no quedara duda de la justa causa en que ha incurrido el trabajador sindicalizado, que gozaba de fuero sindical y así convencer al juez de la justeza de ese despido; que sobre este tema no podía perderse de vista que Colombia se encontraba vinculada al cumplimiento de los Convenios 87 y 98 de 1948 ratificados por el Estado, los cuales regulaban los derechos de asociación de los trabajadores, las libertades y garantías para el ejercicio de su derecho sindical, considerándolo como un derecho humano básico y universal, íntimamente ligado a la libertad de expresión y a la lucha por los derechos colectivos.

Refirió que, la condición de aforado del demandado no se discutía pues él hacía parte de la Organización Sindical, conforme a la comunicación de fecha 22 de noviembre de 2019, que certificaba que el trabajador había sido nombrado en la Junta Directiva en

el Cargo de Tercer Vocero; que la parte demandante afirmaba que existía una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo en virtud del literal a) numeral 14 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; que obraba respuesta dada por Colpensiones a la parte demandante, respecto del estatus de pensionado del trabajador; que figuraba copia de la Resolución del 30 de agosto 2019, expedida por Colpensiones en la cual se reconoció la pensión de vejez al demandado; que también aparecía carta de terminación de la relación laboral de justa causa del 22 de octubre de 2019, así como documento del diciembre del mismo año que le notificaba al trabajador que el despido se haría efectivo una vez el Juez Laboral lo autorizara.

Sostuvo que, del material probatorio recaudado, se evidenciaba que el señor Jaime Gamba se encontraba vinculado a la nómina de pensionados con Colpensiones desde septiembre de 2019, según Resolución del 30 de agosto de 2019; que el representante legal de la sociedad demandante en su interrogatorio indicó que la empresa tomó la decisión de dar inicio al presente trámite judicial, debido a que el demandado continuaba siendo trabajador a pesar de que ya se le había reconocido la pensión; que, por su parte, el demandado en su interrogatorio refirió que se encontraba pensionado con Colpensiones, pero que su mesada era sólo del 79% del SMLVM, por lo que decidió continuar trabajando.

Con base en lo expuesto, consideró que, de un lado, el actor tenía la calidad de aforado y de otro, que en este caso se presentó una justa causa para terminar el contrato de trabajo, conforme lo previsto en el literal a) numeral 14 del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, correspondiente a que el trabajador se le reconociera pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la empresa; que el documento idóneo para determinar esa condición era la Resolución emitida por Colpensiones que concedió la referida prestación al trabajador desde el 09 de septiembre de 2019, medio de prueba que por demás no estaba sometido a reserva y cuyo acceso e incorporación al plenario no generaba nulidad alguna, contrario a lo alegado por el trabajador demandado.

Señaló que, no le asistía razón al demandado al referir que su pensión era inferior al SMLMV, pues por disposición legal ninguna mesada podía ser inferior a ese valor y en el expediente se observaba que la mesada recibida era superior al SMLMV; que en este caso el trabajador no quedaba desamparado, pues disfrutaría de su mesada pensional, cuando su fuerza de trabajo se disminuía, para de este modo también abrir la posibilidad de que el cargo fuese ocupado por otra persona, para producir las renovaciones generacionales necesarias en la sociedad; que la Corte Constitucional en la sentencia C-1037 del 2003, estableció que para entender configurada la causal precitada para terminar el contrato de trabajo, se requería de que el empleado fuera notificado del reconocimiento de la pensión de vejez y de que fuese incluido en nómina de pensionado, asuntos que concurrían en este asunto como se desprendía de los documentos y de la misma confesión del demandante.

Concluyó que, en el tema bajo estudio debería accederse al levantamiento del fuero sindical y proceder a autorizar la terminación del contrato de trabajo, por mediar una justa causa; que dado que la causal alegada en este caso no se consuma de manera inmediata en un único hecho, el empleador podría alegarla en cualquier momento, mientras subsista la calidad de pensionado del trabajador, por lo que no habrían razones para declarar la prescripción de la acción; que en todo caso, la empresa demandante tuvo conocimiento de que el trabajador era pensionado, con la respuesta dada por Colpensiones del 26 de septiembre de 2019, procedió a remitir carta de terminación el 22 de octubre del mismo año e inició la presente acción el 18 de diciembre de 2019, sin que se hubiese vencido el término prescriptivo de dos meses.

CONSULTA

Ninguna de las partes formuló recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, por lo que el a quo resolvió remitirlo a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bogotá, a efectos de que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante.

CONSIDERACIONES

Procede la Sala de Decisión a resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador demandado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS.

En el presente asunto no son materia de discusión los siguientes aspectos fácticos: *i)* que, entre el señor **Luis Hernando Jaimes Gamba**, en calidad de trabajador, y **El Tiempo Casa Editorial S.A.**, en calidad de empleador, se concertó un contrato de trabajo a término indefinido el 04 de octubre de 1974 (f°64 – archivo 01– carpeta 1ª Inst. – Exp. Digital); *ii)* que dentro de la compañía existía una organización sindical Asociación Nacional de Trabajadores de Prensa “Asoprensa”; *iii)* que el señor Luis Hernando Jaimes Gamba desde el día 13 de abril de 2019 fue nombrado como miembro de la Junta Directiva de la Organización Sindical en el cargo de tercer suplente, por medio de acta de la misma fecha, registrada ante el Ministerio de Trabajo el 16 de abril del mismo año (f°68 - 69 – archivo 01– carpeta 1ª Inst. – Exp. Digital); *iv)* que en tal condición el trabajador demandado es beneficiario de fuero sindical (punto aceptado por ambas partes del litigio); *v)* que mediante comunicación de 22 de octubre de 2019 la sociedad decidió dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa año (f°89 – archivo 01– carpeta 1ª Inst. – Exp. Digital) y *vi)* que a través de escrito del 17 de diciembre de 2019 la demandante dio alcance a la terminación precitada e indicó que la misma se haría efectiva cuando se obtuviese la autorización por parte del Juez del Trabajo, por estar amparado por fuero sindical (f°89 – archivo 01– carpeta 1ª Inst. – Exp. Digital).

PROBLEMA JURÍDICO

Conforme a los antecedentes expuestos, corresponde a esta Sala de Decisión esclarecer si en este caso concurre una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que mantienen las partes en litigio y, si en tal virtud, resulta procedente ordenar el levantamiento del fuero sindical del demandado.

DEL FUERO SINDICAL

El artículo 39 de la Constitución Política reconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado, así como el fuero en favor de los representantes sindicales. A su vez, el artículo 405 del CST define al fuero sindical como un mecanismo de protección encaminado a salvaguardar la existencia y estabilidad del sindicato y que se materializa en favor de algunos trabajadores sindicalizados para evitar que el empleador termine unilateralmente la relación laboral o que les desmejore las condiciones de trabajo sin que medie justa causa: «**ARTÍCULO 405. DEFINICIÓN.** *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».*

Respecto de los trabajadores beneficiarios de tal fuero, el artículo 406 del CST consagra que corresponden a los siguientes:

1. *Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.*
2. *Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.*
3. **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.**
4. *Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más. (negrilla y subrayado fuera del texto original).*

Cabe acotar que respecto de la demostración del fuero el párrafo segundo del mismo artículo 46 establece: «**PARÁGRAFO 2o.** *Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical 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».*

Dilucidado lo anterior, se tiene que en el caso que nos ocupa, no existe duda respecto de la condición de aforado del señor Luis Hernando Jaimes Gamba, como

quiera que fue un hecho indiscutido por las partes, que por demás no fue objeto de apelación y que no es procedente analizar en sede de Consulta, como quiera que es un asunto que resulta favorable para el trabajador. En todo caso, tal condición se comprueba con la constancia de registro de modificación de Miembros de Junta Directiva de ASOPRENSA inscrita ante el Ministerio de Trabajo el 16 de abril del 2019, en la que se nombró al trabajador en el cargo de tercer suplente del nombrado órgano.

Sentado lo anterior, le corresponde entonces a esta Sala establecer si concurren los supuestos de hecho previstos en el numeral 14 literal a) del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1955, para dar por terminada la relación laboral con justa causa y si en tal virtud hay lugar a levantar el fuero sindical del trabajador.

DEL PERMISO PARA DESPEDIR

Acorde con lo anterior, en caso de que un empleador despidiera o pretenda despedir, desmejore o traslade a un trabajador que goza de la garantía foral, puede verse inmerso en cualquiera de las siguientes consecuencias jurídicas, a saber:

1. El reintegro como restitución de una desvinculación laboral sin calificación previa de la justa causa por el Juez del Trabajo, rompimiento del vínculo jurídico.
2. La reubicación o reinstalación como restablecimiento del traslado del trabajador sin previa autorización a las anteriores condiciones de trabajo; ello es, sin rompimiento del vínculo jurídico.
3. **Permiso ante el juez laboral por parte del empleador para poder despedir o trasladar, que incluye el denominado proceso ordinario de levantamiento de fuero sindical.**

El presente asunto se ubica en el tercer escenario, puesto que el empleador pretende que se levante el fuero sindical y se otorgue la autorización para despedir al trabajador Luis Hernando Jaimes Gamba. En ese sentido el legislador también se ocupó

de regular en el artículo 410 del CST las justas causas que puede invocar el empleador a fin de que el juez otorgue el mencionado permiso, tales como: «a) *La liquidación o clausura definitiva de la 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*».

Para el caso, interesa la prevista en el numeral 14 literal a) del mentado artículo 62, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que en su tenor literal establece: «**ARTÍCULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: 14. <Aparte subrayado* **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, *ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*»

Se procederá entonces a esclarecer si en este caso se configuró la causal previamente referida, conforme lo afirma la parte actora y lo consideró el Juez de Primera Instancia.

DE LA JUSTA CAUSA

La parte demandante en el *sub lite* invoca como causal para dar por terminada la relación laboral el que el trabajador hubiese adquirido la condición de pensionado, conforme a lo previsto en la disposición precitada. Al respecto, se puntualiza que la referida causal encuentra complemento en lo previsto en el párrafo tercero del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que dispone: «<Párrafo **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**> *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. [...]*» (Negrillas y subrayado fuera del texto original).

Además de ello, debe indicarse que el citado párrafo fue declarado condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1037-03 de 5 de noviembre de 2003 en el siguiente sentido: *«siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda <sic> dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.»*

Frente a este asunto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia CSJ SL2509-2017, conceptuó:

- 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 Radicación n.º 45036 26 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.*

De lo previamente expuesto, se colige que para que concurra la causal prevista en el numeral 14 literal a) del mentado artículo 62 del CST, es necesario que al trabajador (i) le sea reconocida la pensión, (ii) que le sea notificada tal situación y (iii) sea incluido en la nómina de pensionados correspondiente.

Pues bien, en el asunto bajo examen se tiene que en el informativo obra Resolución SUB236896 del 30 de agosto de 2019, por medio de la cual Colpensiones reconoce el pago de la pensión de vejez en favor del trabajador demandado y refiere que será incluido en nómina del período de septiembre de 2019, (f° 74-84 archivo 27 carpeta 1ª inst, exp digital) a saber:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Reconocer el pago de una pensión de VEJEZ a favor del (la) señor(a) **JAIMES GAMBA LUIS HERNANDO**, ya identificado(a), en los siguientes términos y cuantías:

Valor mesada a 1 de septiembre de 2019 = \$984,515

LIQUIDACION RETROACTIVO	
CONCEPTO	VALOR
Mesadas	0.00
Mesadas Adicionales	0.00
F. Solidaridad Mesadas	0.00
F. Solidaridad Mesadas Adic	0.00
Descuentos en Salud	0.00
Ajustes en Salud	0.00
Pagos ya efectuados	0.00
Valor a Pagar	0.00

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente prestación junto con el retroactivo si hay lugar a ello, será ingresada en la nómina del periodo 201909 que se paga en el periodo 201910 en la central de pagos del banco BBVA C. P. 1ERA QUINCENA de BOGOTA DC TV 60 108 46 PUENTE LARGO.

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 EPS POR ASIGNAR.

ARTÍCULO CUARTO: Esta pensión estará a cargo de:

ENTIDAD	DÍAS	VALOR CUOTA
COLPENSIONES	16738	\$984,515.00

Asimismo, debe advertirse que en el interrogatorio de parte rendido por el trabajador demandado, este confesó tener la calidad de pensionado, recibir su mesada pensional desde septiembre de 2019, y continuar laborando para la sociedad demandante.

Bajo este horizonte, para la Sala resulta manifiesto que se cumplen las condiciones para tener como ocurrida la causal establecida en el numeral 14 literal a) del mentado artículo 62 del CST que habilita al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo, como quiera que es notorio que el trabajador tiene la calidad de pensionado, que fue incluido en nómina y está enterado del asunto.

Con todo lo anterior, tal como lo consideró el a quo, hay lugar a levantar el fuero sindical, por haberse configurado la terminación del contrato por justa causa prevista en el numeral 14 del literal b) del artículo 62 del C.S.T. y en el párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por la Ley 797 de 2003, así como lo previsto en la sentencia C-1037-03.

DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN

El artículo 118 A del CPTSS adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, frente a este puntual asunto, señala:

ARTÍCULO 118-A. PRESCRIPCIÓN. 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. [...]

Respecto de la aplicación de esta figura en la acción de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir bajo la causal de haber adquirido el trabajador la calidad de pensionado se tiene que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde en sentencia SL, 8 jul. 1993, rad. 5547, asentó:

No es acertado aplicar a la causal de terminación del contrato de trabajo originado en el otorgamiento de la pensión el mismo tratamiento aplicable a las causales motivadas por el quebrantamiento de las obligaciones contractuales, como que la inmediatez requerida jurisprudencialmente entre la ocurrencia del hecho y su invocación patronal para la terminación del contrato”, dado que el empleador puede optar por la continuidad de la prestación del servicio, sin que por ello desaparezca o se extinga la justa causa, en el caso particular bajo análisis, el reconocimiento pensional.

Acorde con dicho criterio jurisprudencial, es claro que en el caso sub examine no es procedente dar aplicación al término de prescripción precitado, en tanto que se trata de una causal originada en el reconocimiento de la prestación por vejez que es de tracto sucesivo.

Así las cosas y sin más consideraciones, se confirmará la sentencia de primer grado.

COSTAS

Sin costas en esta instancia por estarse surtiendo el grado jurisdiccional de Consulta en favor del demandante.

En mérito de lo expuesto **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**

RESUELVE

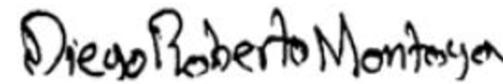
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, proferida el 01 de agosto de 2023.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado



DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada
007 2019 00845 03