

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA
SALA LABORAL**

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

**MAGISTRADO PONENTE:
Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**

RADICADO JUZGADO NO. 54-001-31-05-004-2020-00212-00
PARTIDA TRIBUNAL NO.19122
PROCESO ESPECIAL – LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-ACCIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR
DEMANDANTE: COORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE
DEMANDADO: MARLENE ARANGO DE NUVAN
TEMA: APELACIÓN

San José de Cúcuta, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia proferida por el JUEZ CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO de fecha diecinueve (19) de octubre de dos mil veinte (2020), dentro del proceso especial de LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-ACCIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR seguido bajo el radicado número 54-001-31-05-004-2020-00212-00 y Partida del Tribunal No.19122 instaurado por LA COORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE contra la señora MARLENE ARANGO DE NUVAN.

I. ANTECEDENTES

LA COOPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE a través de apoderado judicial solicita PERMISO PARA DESPEDIR POR JUSTA CAUSA a la señora MARLENE ARANGO DE NUVAN amparada por la garantía de fuero sindical por ser miembro de la Junta Directiva de la Asociación Sindical ASPROUL para la seccional Cúcuta, como quiera que la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES le otorgó reconocimiento

pensional, se encuentra incluida en nómina de pensionados y se encuentra recibiendo el pago de la correspondiente mesada pensional, cumpliéndose los parámetros dispuestos en el art. 62 del CST, literal A numeral 14 y el párrafo 3º del art. 9º de la Ley 797 de 2003, que modificó el art. 33 de la Ley 100 de 1993, en armonía con la sentencia C-1037 de 2003 las sentencias T-606/17 y SL2509/2017.

II. HECHOS

Que la señora Marlene Arango de Nuvan es docente de la facultad de DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES de la Corporación Universidad Libre en la seccional Cúcuta, que recibió pensión por vejez mediante resolución No. SUB 190178 del 16 de julio de 2018 expedida por COLPENSIONES; que goza de fuero sindical por ser miembro de la Junta Directiva de la Asociación Sindical ASPROUL para la seccional Cúcuta; que la COORPORACION UNIVERSIDAD LIBRE necesita hacer uso de la facultad del art. 62 del CST, literal A numeral 14 y el párrafo 3º del art. 9º de la Ley 797 de 2003, que modificó el art. 33 de la Ley 100 de 1993, para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo a la demandada; que en procesos similares, el Tribunal Sala Laboral ha tomado criterios establecidos por la CSJ y Corte Constitucional respecto a la aplicación de esta potestad, sin tener en cuenta el término de la prescripción establecidos en el art. 118ª del CPTSS por ser una causal disímil (sic) de las establecidas en el art. 62 del CST.

III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada MARLENE ARANGO DE NUVAN a través de su apoderado judicial, contestó la demanda aceptando parcialmente los hechos y se opuso a todas las pretensiones, alegando que en este asunto no es procedente dar aplicación a lo señalado en el numeral 14 literal a) del art. 62 del CST por cuanto no fue por voluntad propia que la demandada recibiera la pensión de vejez, porque la mencionada pretensión se efectuó por petición directa de su empleador la COORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, luego entonces, deberá dársele aplicación a lo indicado por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 19 de mayo de 1988 (sic). Que entre el empleador y ASPROUL existe una convención colectiva vigente y no es dable jurídicamente alegar la justa causa para el rompimiento del vínculo laboral, si al trabajador no le ha sancionado disciplinariamente en los términos de las cláusulas 20 y 22. Propuso como excepciones de fondo

la violación fragante de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y, el aniquilamiento sistemático de la Organización Sindical ASPROUL Cúcuta.

El presidente de la ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE “ASPROUL” Seccional Cúcuta, a través de apoderado judicial contestó la demandada, aceptando parcialmente los hechos y oponiéndose a todas las pretensiones, alegando que no se cumplió el requisito de la inmediatez porque el empleador dejó transcurrir mas de dos años para promover la demanda y solicitar el permiso para despedir a la demandada; que también operó la prescripción prevista en el art. 118 A del CPTSS. Propuso como excepciones de mérito, la falta de inmediatez para solicitar el levantamiento de fuero sindical con fundamento en la causal N.14 literal a) del art. 62 del CST; la prescripción de la acción prevista en el art. 118 del CPTSS.

IV.DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta en audiencia celebrada el 22 de octubre de 2020, resolvió acceder a la pretensión de la demandante, declarando no probadas las excepciones de mérito propuestas por las pasivas, en consecuencia, **ordenó** el levantamiento de la garantía del fuero sindical a la trabajadora Dra. MARLENY ARANGO DE NUVAN como trabajadora AFORADA de la empresa demandante UNIVERSIDAD LIBRE, MIEMBRO de la JUNTA SUBDIRECTIVA SINDICAL DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE “ASPROUL”. Y condenó a la demandada al pago de la condena en costas.

Para fundamentar la anterior decisión, argumentó que lo previsto en el parágrafo 3º del art. 9º de la Ley 797 de 2003 que modificó el art. 33 de la Ley 100 de 1993 es aplicable tanto para trabajadores públicos o privados afiliados al Sistema General de Pensiones; Que no existen pruebas que demuestren una persecución sindical; que de conformidad con las pruebas aportadas, se da la causal prevista en el numeral 14 del art. 62 literal A, del Código Sustantivo del Trabajo, sobre justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, por cuanto, a la demandada le fue reconocida la pensión de vejez y está vinculada en nómina de pensionados desde el 1º de agosto del 2018 con mesada por valor de \$1.842.543 según Resolución Sub-19010178 del 16 de junio del año 2018.

Que, si bien es cierto, la trabajadora se encuentre percibiendo la mesada pensional y está vinculada en nómina de pensionados, no existe prueba que logre certeza sobre la fecha en que la Corporación Universidad Libre tuvo conocimiento de la notificación del acto administrativo, por lo que, considero que no existe data de referencia para la consideración de las excepciones de la inmediatez y de la prescripción artículo 118 A del C.S.T.

Sostiene que la causal prevista en el art. 62 de CST es aplicable en cualquier tiempo según lo dispone el parágrafo 3 artículo 9º Ley 797 de 2003, quien modifico el artículo 33 de Ley 100 del año 93 numeral 14, por lo que, el empleador “podrá” **solicitarse el levantamiento de fuero en cualquier tiempo.** (sentencias SL 2509 del 2015 rad. 45036 y SL 11232 del 26 de Julio del 2017 radicado 50238).

Que, para la procedencia de la excepción de prescripción, la organización sindical tenía que probar cuando conoció la demandante sobre el reconocimiento pensional y la fecha de inclusión en nómina, pero, *“teniendo el muro de la actual jurisprudencia que hace que la causal permanente, es decir, que en cualquier momento pueda ser usada por el empleador.”*

Que no hay incidencia con las causales de justa causa previstas en la convención colectiva en los arts. 20 y 21, primero, porque no fue aportada la constancia de depósito de la CCTV, y segundo, porque se demostró que la demandada no fue objeto de proceso disciplinario por la empleadora ni objeto de ninguna sanción, ni como docente ni menos como abogada, por parte de autoridad alguna, luego al no ser una causal por la que se pretende fundar la pretensión principal una falta de aquellas que pueden conllevar a una sanción al trabajador para levantar el fuero, y obtener permiso para despedir, el camino jurisprudencial es el planteado por la demandante, **en el sentido que la causa es objetiva**, es razonable, no solo es suficiente el reconocimiento pensional sino el básico y la inclusión en nómina dando alcance a la C-1037/2013 para los fines de no afectar el derecho al mínimo legal y dignidad del trabajador.

Por último, sostiene que no existe vulneración al derecho de asociación sindical previsto en el art. 39 de la Constitución Política, pues contrario a ello, el establecimiento educativo le permitió seguir devengando a la trabajadora aun cuando ésta tenía conocimiento que se encontraba pensionada, lo que denota que la actuación de la Universidad, no estaba dirigida a atentar contra los derechos de la junta directiva del sindicato.

V. RECURSO DE APELACIÓN.

El apoderado judicial de la demandada, inconforme con la decisión, interpone recurso de alzada y solicita su revocatoria en forma total, alegando que el Juez A quo no tuvo en cuenta la CCTV en los arts. 20 y 22 donde se acredita que la doctora Marleny Arango no ha sido sancionada por la Universidad empleadora ni disciplinariamente excluida en el ejercicio de la profesión.

Que la sentencia no tuvo en cuenta el precedente constitucional, comunicado número 43 de la Corte Constitucional de fecha 15 y 16 de octubre del 2020 por el cual se dicta la sentencia de unificación número 449 del 15 de octubre del año 2020 (sic), en el que se unificó la jurisprudencia en relación con los requisitos para que el empleador dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, con fundamento en la dignidad humana y la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, donde el empleador debe garantizar de manera previa al despido el Derecho del trabajador a ser oído para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre. (Expediente T- 7591624 de octubre 15 de 2020 M.P. Alejandro Linares).

Que la mencionada sentencia de unificación señala que previo al procedimiento de levantamiento del fuero sindical, para alegar la justa causa a los trabajadores aforados, se **debe tramitar ese procedimiento al interior al interior de la Corporación Universidad Libre.**

Que, en este asunto, se encuentra probada la prescripción de la acción, en consideración a que la Resolución SUB190178 del 16 de julio de 2018 fue aportada por la demandante y allí aparece la orden de notificación a la misma solicitante que fue la Universidad Libre.

Consideró que el Juez A quo no tuvo en cuenta la totalidad de las pruebas aportadas al plenario por la pasiva, según lo previsto en el numeral segundo del artículo 54 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social que fue adicionado por el artículo 24 de la Ley 712 de 2001 que reglamenta el valor probatorio de algunas copias, como la resolución de reconocimiento de la pensión y la copia del depósito de la demanda del pliego sindical (sic) y de la solicitud de conformación del tribunal de arbitramento para que fueran dirimidas las diferencias existentes entre la empleadora y la organización sindical.

Que de conformidad con los arts. 66, 113 y 117 del Código Procesal Seguridad Social (sic), las sentencias en los procesos de levantamiento del fuero sindical, es susceptible el recurso de apelación, y que ésta debe de ser conseguida en el efecto suspensivo.

El apoderado judicial de la ORGANIZACIÓN SINDICAL ASPROUL

interpuso recurso de apelación contra la sentencia proferida, solicitando dar aplicación a lo señalado en la Sentencia C-381 de 5 de abril del 2005 con ponencia del Mg. Alejandro Martínez Caballero la Corte Constitucional: “...el empleador decida interponer la acción de levantamiento de fuero sindical deberá hacerlo inmediatamente en conocimiento de la ocurrencia de una justa causa para la autorización del despido o del traslado o desmejora del trabajador en concordancia con lo ordenado en los artículos 39 y 25 la Constitución y del convenio 98 de la OIT”.

En igual sentido, dispone la Corte Constitucional en la sentencia T- 249 del 7 de marzo de 2008 con ponencia del Magistrado Jaime Córdoba Triviño, que hizo referencia a la Sentencia C 381 del 2000. Lo que indica que se encuentra probado que la acción para despedir a la demandada se encuentra prescrita de conformidad con el artículo 118 A del CPTISS teniendo en cuenta que el empleador goza en un término de 2 meses una vez conocida la causal para promover este proceso de levantamiento de fuero.

VI. CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar, que el numeral 2º del art. 2º del C.P. de T. y de la S.S. modificado por el art. 2º de la Ley 712 del 2001, dispuso que la competencia para conocer los asuntos que se ventilan por medio del procedimiento especial de fuero sindical, está dada a los jueces ordinarios laborales. De igual forma, el trámite a seguir lo regulan los arts. 113 a 118B, del C.P. del T. y de la S.S., modificados por los artículos 44 al 50 de la Ley 712 de 2001.

Previo a establecer el objeto de la litis, se hace importante señalar que no existe discusión (i) en que la demandada, doctora MARLENY ARANGO DE NUVAN presta sus servicios para la demandante Corporación Universidad Libre, Seccional Cúcuta, mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de febrero de 1996 como docente de medio tiempo en la facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales; (ii) que mediante Resolución No. SUB 190178 fechada el 16 de julio de 2018,

COLPENSIONES profirió el reconocimiento de la pensión de vejez legal, con fecha del disfrute 1º de agosto de 2018 por un valor de mesada pensional de \$1'842.543 y que sería ingresada en nómina en el mismo mes y año. (iii) que la demandada goza de la garantía de fuero sindical según constancia de modificación de la Junta Directiva del Sindicato ASPROUL fechada el 25 de septiembre de 2019 donde se reportó como suplente de la misma.

Al margen de lo anterior, **el problema jurídico a resolver** se reduce a determinar si existe o se configura la justa causa legal alegada por la demandante CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, seccional Cúcuta, para ordenar el levantamiento del fuero sindical del que goza la trabajadora demandada MARLENY ARANGO DE NUVAN, en consecuencia, establecer si es procedente conceder el permiso para despedirla del cargo que se encuentra ocupando y verificar si dicha acción judicial, estuvo o no afectada del fenómeno prescriptivo previsto en el art. 118 A del CPT y de la SS.

En este sentido, es menester recordar que el art. 405 del C.S.T. define la figura del fuero sindical 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 de trabajo».

Así mismo, debe tenerse en cuenta que, con la mencionada acción especial de levantamiento de fuero o de permiso para despedir a un trabajador amparado por la garantía de fuero sindical, como ocurre en el asunto sub lite, se busca amparar a un trabajador particular o a un servidor público, sea trabajador oficial o empleado público, directivo de una organización sindical o miembro de su comisión de reclamos, respecto de quien su empleador pretenda terminar su relación laboral, aduciendo para ello una justa causa tipificada como tal, según el artículo 410 del C. S. del T. modificado por el artículo 8º del Decreto 204 de 1957, brindándosele la garantía de someter a consideración del Juez del Trabajo lo argumentado por el patrono interesado en la desvinculación de aquel para que, previo el trámite del proceso especial previsto para ello, el respectivo operador judicial determine si debe o no conceder el permiso solicitado en la demanda formulada por el empleador, todo ello gracias a la especial protección que se le ofrece a los trabajadores aforados conforme a lo ordenado en la Constitución Política y en la ley así como en el procedimiento especial que se haya acordado en la negociación colectiva

para tal efecto, que debe estar revestido de las garantías del derecho al debido proceso y de defensa tanto para la organización sindical como para el empleador.

Por otra parte, el artículo 406 del C.P.T y de la S.S. señala que trabajadores se encuentran amparados por la garantía sindical:

«ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Están amparados por el fuero sindical:

- a) 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;
- b) 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;
- 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;
- d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> 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, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 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».

El artículo 410 del Código Sustantivo de Trabajo consagra las causales consideradas como justas para que el juez laboral otorgue autorización a un empleador para despedir a un trabajador que se encuentre amparado por el fuero sindical, siendo estas las siguientes:

- «a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono 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 esta manera, es un hecho evidente que la demandada en el presente proceso goza de la garantía de Fuero Sindical, tal como se acreditó en precedencia, circunstancia que no se discute en el plenario, luego entonces, procede la Sala a estudiar las argumentaciones expuestas por el apoderado judicial de la parte pasiva y de la organización sindical, siendo la primera de ellas, la presunta omisión en la valoración de las cláusulas convencionales arts. 20 y 21 que dispone sobre las sanciones de sus afiliados.

De lo anterior, se equivoca el recurrente al manifestar que el Juez A quo no tuvo en cuenta las mencionadas cláusulas convencionales, puesto se extrae que, las argumentaciones del operador judicial se orientan a señalar, que las disposiciones no tiene injerencia en el desarrollo del conflicto, ya sea porque no se aportó en su totalidad, y si a bien se hubieran aportado, la discusión se centró en la **causa legal** de terminación del contrato consagrada en el literal a) numeral 14 del art. 62 del CST, que dice:

ART.62. Son terminaciones justas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo

a) Por parte del Empleador.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

La mencionada causa legal, encuentra concordancia con el párrafo 3º del artículo 9º de la ley 797 de 2003, esto es, habérsele reconocido al trabajador la pensión de vejez estando al servicio de la empresa, situación que se encuentra acreditada en el plenario y que fue aceptada al contestar la demanda por parte la doctora ARANGO DE NUVAN.

Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia C-1037 de 2003, dispuso 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 correspondientes**, en consecuencia, no basta con la notificación del reconocimiento de la pensión si no que es un requisito indispensable que el trabajador sea incluido en nómina a fin de que no exista solución de continuidad entre la fecha de retiro y aquella en la que empieza a recibir la pensión.

Esta garantía ha sido ratificada en por la misma Corporación en Sentencia T-606 de 2017, donde se señaló que:

“el reconocimiento de la pensión es una causal contemplada por el Legislador para dar por terminado el contrato laboral por parte del empleador que solo puede invocarse una vez el trabajador se haya incluido en nómina. **Esta causal es objetiva y razonable**, toda vez que el trabajador -particular o servidor público- : (i) no queda desamparado al tener derecho de disfrutar de una contraprestación fruto de los ahorros realizados durante su vida laboral para goce de su descanso, en condiciones dignas cuando su fuerza de trabajo se disminuye; y (ii) se abre la posibilidad de que el cargo ocupado pueda ser provisto por otra persona.” (negrilla fuera de texto).

En este sentido, teniendo en cuenta que la demandada MARLENY ARANGO DE NUVAN ya percibe su ingreso correspondiente a la pensión de vejez, el Estado a través de sus instituciones ha garantizado la protección especial y con ello, el levantamiento del fuero sindical para permitir su despido no es una vulneración de sus garantías constitucionales pues estos se siguen garantizando pero a través de otro mecanismo legal, por lo que, el argumento del apoderado apelante respecto a la observancia de las causales previstas en la norma convencional, no son de recibo; además, porque se acreditó y se ratificó por las partes, que la doctora Arango no ha estado en curso de sanciones disciplinarias por parte del establecimiento educativo ni por parte de las entidades estatales en su condición de abogada, hecho que no se discute, pues se itera, la causal legal alegada constituye el parámetro normativo que desata el objeto de la litis.

En gracia de discusión, según los pantallazos allegados en la contestación de la demanda donde se visualiza las clausulas 21 y 22 de la CCTV, se tiene que éstas indican la concordancia entre la causal legal adicionando otros puntos determinados en la convención, tales como:

CLAUSULA 20. ESTABILIDAD. La Universidad sólo podrá dar por terminados los contratos de trabajos de su personal docente por alguno de los modos de terminación o **por algunas de las justas causas legales**, adicionadas con la siguiente:

Habérsele aplicado sanciones disciplinarias por las autoridades competentes que conlleven la exclusión del ejercicio de la profesión o la suspensión del ejercicio de la misma por un término de seis (6) meses o más.

CLAUSULA 22. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES Y TERMINAR UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE CON JUSTAS CAUSAS DISCIPLINARIAS.

Para imponer toda sanción, con excepción del llamado de atención, así como para terminar unilateralmente y por justas causas disciplinarias el contrato de trabajo docente, la Universidad seguirá el siguiente procedimiento interno:

- a) La Universidad formulará y correrá traslado del pliego de cargos al docente por escrito y por cualquiera de los medios utilizados....

De las normas expuestas, es clara su improcedencia en la aplicación del caso en concreto, ya que, de las mismas se extrae que la sanción disciplinaria consta de motivos subjetivos totalmente opuestos a la causal objetiva del cumplimiento de la edad y semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez legal, siendo ésta, la causal que le permite al empleador, previo a la solicitud del permiso de levantamiento del fuero, solicitar el permiso para dar por terminado su contrato de trabajo; luego entonces, tal como lo sostuvo el operador de primer grado, dicha clausula convencional no tiene injerencia en la solución del conflicto, además, éstas no fueron aportadas en su integralidad, todo ello, con el objeto de verificar la norma en su totalidad y determinar la presunta aplicabilidad de la misma.

Ahora bien, respecto al segundo punto de inconformidad, el apoderado judicial de la demandada, alega que para el caso en concreto debió aplicarse la sentencia de unificación proferida por la Corte Constitucional SU-449 del 15 de octubre de 2020, “con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, respecto de los empleadores, la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre”.

Así las cosas, la pretensión del recurrente, se dirige a lograr que la terminación unilateral del contrato por parte del empleador ante el reconocimiento de la pensión de vejez, no puede ser avalada como justa causa sin que previo a la desvinculación, a la trabajadora se le garantice el derecho a ser oída.

No obstante, esta Sala considera que la mencionada providencia no es aplicable al caso analizado, ya que, si bien es cierto, la Corte Constitucional indica que “*se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se*

extiende para todas las causales”, en este asunto las circunstancias por las cuales se originó este proceso, se fundan en garantizar la garantía foral y a través de la acreditación de una CAUSAL OBJETIVA, el operador judicial autorice el levantamiento del fuero sindical sin vulnerar los derechos constitucionales y legales de los asociados, aunado a que, tratándose de la causal dispuesta en el numeral 14, literal a) del artículo 62 CST, no se impone al empleador la rigurosidad del principio de inmediatez como en las demás causales que implican una conducta lesiva por parte del trabajador que en consecuencia produce la terminación de su contrato de trabajo, pues se trata de una prestación de carácter permanente y además, resulta objetiva y razonable, como lo expuso la Corte Constitucional en sentencia C-1037 de 2003, pues, por una parte, no quedaría el trabajador desamparado y se protegería su mínimo vital con la mesada pensional, dándole la posibilidad de gozar de descanso, en condiciones dignas, cuando la disminución de su producción laboral es evidente y, además, se generarían la posibilidad que otra persona pueda ocupar el cargo, permitiendo la consolidación del derecho al trabajo, instituido no sólo como un derecho, sino también como una obligación social y que goza de la especial protección del estado, a través del relevo generacional.

De acuerdo con lo anterior, el empleador puede hacer uso de dicha causal cuando al trabajador le sea reconocida la pensión de vejez o invalidez, aspecto que debe armonizarse con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-1037 de 2003, que dispuso 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 correspondientes, en consecuencia, no basta con la notificación del reconocimiento de la pensión si no que es un requisito indispensable que el trabajador sea incluido en nómina a fin de que no exista solución de continuidad entre la fecha de retiro y aquella en la que empieza a recibir la pensión.

Resuelto lo anterior, esta Sala abordará lo correspondiente al alegato de que se configuró **la prescripción para la interposición de la presente acción pues** la demandante Corporación Universidad Libre, Seccional Cúcuta tuvo conocimiento del reconocimiento pensional desde la notificación de la Resolución SUB 190178 fechada el 16 de julio de 2018, proferida por COLPENSIONES.

Al respecto de estas acciones, el Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social en su artículo 118-A, adicionado por el artículo 49 de la ley 712 de 2001, señala que:

“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.”

Es así como, objetivamente, podría presumirse que cuando menos la empresa demandante CORPORACIÓN UNIVESIDAD LIBRE, seccional Cúcuta, tuvo conocimiento del reconocimiento de la pensión de vejez a favor de la demandada, sin embargo, no se acredita la fecha exacta en que obtuvo ese conocimiento, porque contrario a lo alegado por el recurrente, si bien es cierto, la resolución proferida por COLPENSIONES esta fechada en el mes de julio de 2018, en el plenario existe una petición por parte del Doctor Holger Andrés Cáceres en su condición de presidente del establecimiento educativo, el día 25 de enero de 2019 (6 meses después) dirigida a la administradora de pensiones, respecto a la mencionada prestación, petición que respondió COLPENSIONES el 13 de febrero de 2019 negando la información por considerarla de carácter reservado.

Por otra parte, para la fecha en que se practicaron los interrogatorios, el Doctor Holger Andrés Cáceres en su condición de presidente de la Corporación Universidad Libre, Seccional Cúcuta, manifestó que no tenía conocimiento de la fecha exacta del disfrute de la pensión, sin embargo, aseveró que hace: *“año y medio, la Dra. Marleny vino a mi oficina, a mi despacho, diciéndome pues que ya ella tenía la resolución, que a ella le habían llamado y que ha firmado, todavía no estaba en nómina y pero que ella quería estar un poco más de tiempo en la universidad, y no seguir este proceso de levantamiento de fuero y esas cosas porque era desgastante, yo le dije que no había ningún problema, que podemos esperar un tiempo prudente, un año, pero luego perdimos el contacto con la doctora Marleny y no volvimos a tener este diálogo...”*; luego entonces, se lograr constatar, que la demandante tenía conocimiento más allá del término legal previamente indicado.

Sin embargo, se hace necesario traer a colación, lo indicado en la Sentencia C-381 de 2000 la Corte Constitucional al evaluar el artículo en cita, respecto al término de la prescripción en las acciones de levantamiento de garantía foral:

“se debe tener en cuenta dos circunstancias: (i) que la justa causa no se extendiera en el tiempo; y (ii) que fuera oportuna al proponerse; de lo que se deriva que, cuando la justa causa se extiende en el tiempo, se debe hacer una lectura de la naturaleza de la causal para establecer la oportunidad de la acción que ha sido propuesta, y así cuando se trata de una justa causa que se prolonga en el tiempo, es evidente que la oportunidad de la acción no desaparece con el transcurso del tiempo”.

Sobre las justas causas de que trata el artículo 62 del C.S.T., el legislador contempló 15 circunstancias para que el empleador termine unilateralmente el contrato de trabajo y se subdividen en dos grupos: por incumplimiento de las obligaciones de naturaleza contractual y por conductas que afectan el buen desempeño por ausencia o incapacidad para realizar las funciones; pero la causal de reconocimiento de pensión de vejez o invalidez no se enmarca en ninguno de los anteriores, pues se configura como una consecuencia natural del paso del tiempo o cumplimiento de ciertos requisitos.

Al respecto, en la Sentencia T-606 de 2017, la Corte Constitucional resalta las conclusiones a que ha llegado la Sala de Casación Laboral en diferentes pronunciamientos; sobre la causal de reconocimiento de pensión como justa causa de despido, recuerda 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”

De esta manera, si nada impide mantener el vínculo contractual cuando es reconocida la pensión de vejez o invalidez a favor del trabajador, de la misma manera el empleador “podrá” dar por terminado el contrato de trabajo justamente en cualquier tiempo.

De conformidad con lo expuesto, el término prescriptivo para interponer la presente acción de fuero sindical para permiso de despido, cuando se refiere a la causa de reconocimiento pensional no puede entenderse atado al señalado en el artículo 118A del C.S.T., pues dada su naturaleza disímil frente a las demás causas del artículo 62 del C.S.T., puede ser

considerada como una causal que se extiende en el tiempo y su fundamento no desaparece por el transcurso del mismo, lo cual constitucionalmente se ha validado como una interpretación razonable y lo concreta la Corte Constitucional en la Sentencia T-616 de 2017 así:

“es claro que la interpretación literal de la norma que configura la excepción previa por prescripción en este caso viola el derecho de acceso a la administración de justicia. Ello, porque deja al empleador sin la posibilidad de que el juez laboral pueda estudiar una circunstancia que se mantiene en el tiempo, que es diferente a las otras causales y respecto de la cual se ha establecido que se puede aplicar en cualquier momento. Además, no afecta la protección a la asociación sindical, en tanto se trata del acceso a que se discuta una controversia en el ámbito judicial”

En consecuencia, no le asiste razón al apoderado de la parte demandada al insistir en que hubo una incorrecta aplicación de la excepción de prescripción propuesta; pues lo resuelto se ajusta a los parámetros jurisprudenciales previamente citados y para la Sala la solicitud elevada por la Corporación Universidad Libre, Seccional Cúcuta, de levantamiento de fuero sindical y por ende el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo obedeció al hecho de configurarse la causal 14 del literal a) del artículo 62 del C.S.T.

Así las cosas, el problema jurídico quedará resuelto en forma desfavorable a los intereses de la demandada, siendo los argumentos sostenidos por el Juez A quo, conforme a derecho y la línea jurisprudencia operante en la actualidad, en consecuencia, se **CONFIRMARÁ** en su totalidad la sentencia proferida por el JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA de fecha 22 de octubre de 2020, como se dirá en la parte resolutive de esta providencia.

Se condenará en costas en esta instancia, al no prosperar el recurso de alzada, a la demandada, fijando como agencias en derecho, la suma de \$400.000.00 a favor de la demandante CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, SECCIONAL CÚCUTA, y a cargo de la demandada doctora MARLENY ARANGO DE NUVAN, de conformidad con el art. 365 del CGP y el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

En mérito de lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA, por intermedio de su SALA DE DECISIÓN

LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

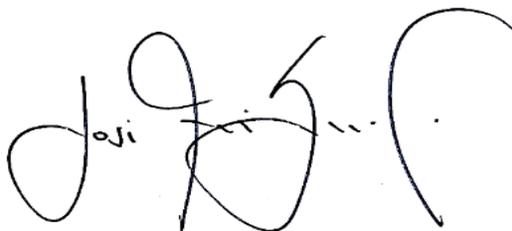
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia de fecha veintidós (22) de octubre de dos mil veinte (2020) proferida por el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, conforme a las consideraciones del presente proveído.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia a la demandada, fijando agencias en derecho en la suma de \$400.000.00 a favor de la demandante CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, SECCIONAL CÚCUTA, y a cargo de la demandada doctora MARLENY ARANGO DE NUVAN, de conformidad con el art. 365 del CGP y el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina y firma por los que en ella intervinieron.



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado Ponente



ELVER NARANJO

Magistrado



NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES

Magistrada

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021), se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2020-00212-00 P.T. No. 19122
NATURALEZA: FUERO SINDICAL (Levantamiento de Fuero - Permiso para Despedir)
DEMANDANTE: CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE
DEMANDADO: MARLENY ARANGO DE NUVAN y ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE.
FECHA DE FALLO: VEINTINUEVE (29) DE JUNIO DE 2021.
DECISION: "PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia de fecha veintidós (22) de octubre de dos mil veinte (2020) proferida por el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, conforme a las consideraciones del presente proveído. SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia a la demandada, fijando agencias en derecho en la suma de \$400.000.00 a favor de la demandante CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, SECCIONAL CÚCUTA, y a cargo de la demandada doctora MARLENY ARANGO DE NUVAN, de conformidad con el art. 365 del CGP y el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura."

El presente **EDICTO** se fija de forma electrónica en la página de la Rama Judicial por parte de la secretaría por el término de tres (3) días hoy seis (6) de julio de dos mil veintiuno (2021).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy ocho (8) de julio de 2021, a las 5:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO