

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE SANTA MARTA, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL. Veinte (20) de noviembre del año dos mil veintitrés (2023).

Magistrado Ponente: ROBERTO VICENTE LAFAURIE PACHECO

Radicación Única: 47-001-31-05-004-2022-00202-01

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Demandante: TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S.

Demandado: ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA

Fecha sentencia de primera instancia: 13 de abril de 2023.

Juzgado de Origen: Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta

OBJETO: Resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia de calenda 13 de abril de 2023, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta.

TEMA: Permiso para despedir

A los veinte (20) días del mes de noviembre del año dos mil veintitrés (2023), la Sala Primera de Decisión Laboral, conformada por la magistrada **MARYORI GIL ACOSTA** y los magistrados **CARLOS ALBERTO QUANT ARÉVALO** ausente con justificación y **ROBERTO VICENTE LAFAURIE PACHECO**, quien la preside, dentro del proceso Especial de Fuero Sindical instaurado por TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. contra ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA con Radicación Única 47-001-31-05-004-2022-00202-01, a efectos de resolver el recursos de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, contra el fallo de calenda 13 de abril de 2023, proferido por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta, dicta la siguiente,

SENTENCIA:

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

1.1 Pretensiones:

TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. solicita se declare que ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA, se encuentra amparado por la protección del fuero sindical y que existe la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; como consecuencia de lo anterior se ordene el levantamiento del fuero sindical y se conceda el permiso para despedir al demandado.

1.2 Hechos:

Como sustento de sus pretensiones afirma la sociedad accionante, que el cinco de marzo de 1990 celebró contrato de trabajo a término indefinido con ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA, que se encuentra vigente y actualmente ocupa el cargo de

Oper. Maquina Empaque Molido, que ostenta la calidad de directivo sindical en el cargo de tercer suplente de la Organización Sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Fabrica de Café La Bastilla “SINALTRALABASTILLA”. La Administradora Colombiana de Pensiones “COLPENSIONES” mediante Resolución N° SUB135247 del 18 de mayo de 2022, le reconoció al demandado la pensión de vejez, lo cual constituye una justa causa para terminar su contrato de trabajo, alega que el trabajador no le comunicó del reconocimiento de la pensión de vejez.

1.3 Contestaciones de demanda:

1.3.1. ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA, aceptó el vínculo laboral, el cargo señalado, la calidad de aforado, respecto al hecho de encontrarse percibiendo la mesada pensional actualmente manifiesta atenerse a lo que se logre probar en el proceso, arguye que la notificación del reconocimiento de la pensión de vejez era deber de Colpensiones y no de él, toda vez que TROPICAL COFFEE COMPANY S.A. S. fue quien realizo el trámite.

Propuso la excepción de fondo de falta de consulta previa.

1.3.2. el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Fabrica de Café La Bastilla “SINALTRALABASTILLA” a pesar de encontrarse debidamente notificado no asistió a la audiencia ordenada en el artículo 114 del Código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 45 de la Ley 712 de 2001, por tanto, no dio respuesta a la demanda.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

Dirimió la controversia el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta, mediante sentencia adiada 13 de abril de 2023, en la cual LEVANTÓ el fuero sindical y en consecuencia le concedió a TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. el permiso para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo a ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA y mediante adición de sentencia CONDENÓ en costas al demandado, fijando las agencias en derecho en cuantía de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Fundamenta el *a quo* su decisión, en que se encuentra acreditada la existencia de la relación laboral entre las partes, que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Fábrica de Café la Bastilla “SINALTRALABASTILLA” se encuentra inscrito ante el Ministerio del Trabajo, asimismo que el demandado ostenta la calidad de directivo sindical en el cargo de tercer suplente. El juzgador de primera instancia declaró que el hecho noveno al no haber sido contestado como la formalidad lo demanda se tendrá admitido como cierto, el cual consagra “*actualmente el accionado se encuentra percibiendo las mesadas pensionales a cargo de Colpensiones, en virtud de la pensión de vejez que le fue reconocida por dicha entidad*”.

Para arribar a su conclusión, el *a quo* consideró que se encuentra demostrada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, en virtud de que ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA, ostenta la calidad de pensionado.

En lo atinente a la excepción de falta de consulta previa, señaló que no procede, toda vez que el empleador no tiene la obligación de consultar con el trabajador su voluntad de continuar o no con la empresa después de que cumpla con los requisitos para acceder a la pensión de vejez, destacó que esta era una disposición que rezaba en la Ley 100 de 1993, no obstante, fue modificada por la Ley 797 del 2003 derogando el requerimiento.

3. RECURSOS DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA, interpuso recurso de apelación, cuyo reproche medular, se contraen en afirmar que el juzgador de primera instancia, se equivocó al no observar, que al trabajador le asiste el derecho fundamentado en el artículo 59 de la Constitución Política de Colombia, debido a que TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. no le consultó la decisión de solicitar ante Colpensiones el reconocimiento de la pensión de vejez.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:

4.1. Mediante auto de calenda cinco de julio de 2023, se ordenó admitir la apelación y el 25 del mismo mes y año, correr traslado a las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

4.2. El apoderado judicial del accionante presentó alegatos de conclusión.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES:

Encuentra esta Sala de decisión, que en el presente asunto no existe objeción alguna a cerca de la presencia de los presupuestos procesales, toda vez que la demanda fue presentada en debida forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal, por lo que se procederá a dictar la correspondiente sentencia.

6. PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER:

La litis se centra en determinar si en el presente se encuentra probada la justa causa señalada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en su numeral 14, o si por el contrario le asiste razón a la parte demandada.

7. TESIS DE LA SALA:

Frente a los problemas jurídicos esbozados, la Sala tendrá como tesis que en el presente asunto se encuentra probada la justa causa alegada por la entidad demandante, para proceder al despido de ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA.

8. CONSIDERACIONES:

8.1. Premisas normativas:

- Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 797 del 2003.
- Sentencia SL 1765/2021

8.2. Premisas fácticas:

- ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA, se encuentra vinculado con la empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S., desde el cinco de marzo de 1990, hecho que es aceptado pacíficamente por las partes y se avizora en el contrato de trabajo que reposa a folios 57 a 59 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado “03. 2022-07-18 *Demanda y anexos.pdf*.”
- El ocho de agosto de 2019, fue elegido como tercero suplente de la organización sindical denominado SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA FÁBRICA DE CAFÉ LA BASTILLA “SINALTRALABASTILLA”, tal como se observa de la copia de la Constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical que reposa a folios 79 a 80 del archivo digital PDF identificado “03. 2022-07-18 *Demanda y anexos.pdf*.”
- La ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES “COLPENSIONES” mediante Resolución N° SUB 135247 del 18 de mayo de 2022, le reconoció al demandado la pensión de vejez a partir del primero de mayo de 2022, así lo demuestra las documentales que militan a folios 60 a 74 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado “*Expediente Completado Rad 2021-0146*.”

8.3. Argumentos para resolver:

8.3.1. Se empieza por puntualizar, que en el presente asunto no es materia de discusión la calidad de aforado que ostenta el demandado, razón por la cual considera la Sala que es necesario recordar que el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 405 consagra que se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

Huelga resaltar que la consecuencia jurídica del despido o desmejora en las condiciones laborales a un trabajador amparado por la garantía del fuero sindical, se materializa en el “*reintegro y en el pago a título de indemnización de los salarios dejados de percibir*”. Lo que tiene su razón de ser, no solo por la concreción de los derechos

irrenunciables e inalienables del trabajador aforado, sino por el respeto y eficacia del derecho de Asociación Sindical, de estirpe fundamental.

Ahora bien, el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (1) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (2) el análisis de su legalidad o ilegalidad. Es importante anotar que según el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas para el despido, 1) 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 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

Por ello, al descender al *sub lite*, es menester para la Sala resaltar que lo que se entra a resolver es precisamente una solicitud de permiso para despedir al trabajador aforado, por lo cual se debe aclarar que en el proceso de levantamiento de fuero sindical la función del juzgador se limita a entrar a determinar si existe una justa causa, para efectos de conceder el permiso para despedir, a diferencia de la acción de reintegro en la cual se debe determinar, simplemente, si el despido del trabajador aforado efectivamente se realizó con el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley.

8.3.2. A efectos de estudiar los argumentos esbozados por el apoderado de la parte demandada, se itera, que la causal invocada por el demandante para solicitar el levantamiento del fuero sindical y dar por terminado el contrato de trabajo fue la señalada en el numeral 14 de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo Modificados por el artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965, que refiere: “14) *El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa*”.

Encaminado a la demostración de la justa causa del levantamiento de la garantía del fuero sindical y consiguiente permiso de despido, la actora aportó copia de la Resolución N° SUB 135247 del 18 de mayo de 2022, mediante la cual la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES “COLPENSIONES” le reconoció al demandado la pensión de vejez a partir del primero de mayo de 2022, y se encuentra percibiendo el pago de sus mesadas pensionales, tal como lo afirmó en la contestación de la demanda, lo que conlleva a concluir que ya se encuentra incluido en nomina.

Frente a este tema la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 1765/2021, señaló:

“...

Si el trabajador satisface los requisitos de la pensión de vejez en vigencia de la Ley 797 de 2003, su situación se regula a la luz de lo estatuido en el parágrafo 3o del artículo 9o de esta normativa, es decir, que el contrato de trabajo o la relación legal y reglamentaria le puede ser terminada por justa causa siempre que cumpla con los requisitos establecidos para tener el derecho a la pensión. En todo caso “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. Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel". Es oportuno recordar que la facultad de terminar el contrato por justa causa solo puede ser ejercida cuando al trabajador se le notifique su inclusión en la correspondiente nómina de pensionados.

A pesar de la reforma implementada por la Ley 797 de 2003, queda a salvo la facultad de continuar cotizando cinco años más, como garantía especial de estabilidad en el empleo, únicamente para el trabajador que, a la vigencia de la Ley 797 de 2003, es decir, antes del 29 de enero de dicha anualidad:(i) tenga el derecho adquirido y desee aumentar el monto de la pensión; o (ii) pueda reunir, durante ese tiempo- cinco años- , los requisitos de acceso a la pensión de vejez"

De conformidad a lo anterior, y en virtud de que ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA, se encuentra pensionado e incluido en nómina desde el primero de mayo de 2022, se configura la justa causa alegada para dar terminado el contrato de trabajo, por lo que se hace imperioso, autorizar el levantamiento del fuero sindical.

Como el juzgador de primera instancia arribó a la misma conclusión, se confirmará su decisión en este punto.

9. COSTAS

En segunda instancia, ante el fracaso del recurso de alzada impetrado por el demandado se condenará en costas. Se fijan agencias en derecho en cuantía de un salario mínimo legal mensual vigente, al tenor de lo ordenado en el artículo 365 del Código General del Proceso y del Acuerdo No PSA16- 10554 del cinco de agosto de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura

10. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de calenda 13 de abril de 2023, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta dentro del proceso Especial de Fuero Sindical seguido por TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. contra ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA, de acuerdo con lo esbozado en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en segunda instancia a ORLANDO ENRIQUE RUIZ LEA. Se fijan agencias en derecho en cuantía de un salario mínimo legal mensual vigente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Esta sentencia se dicta de manera escritural en cumplimiento a lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

En aplicación a lo estipulado en el artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020, las firmas de los Magistrados son digitalizadas.



ROBERTO VICENTE LAFAURIE PACHECO
Magistrado Ponente



MARYORI GIL ACOSTA
Magistrada

CARLOS ALBERTO QUANT AREVALO
Magistrado