



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Primera de Decisión Laboral

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL – APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 1100131050 12 2023 00275 03
DEMANDANTE: SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.
DEMANDADO: ANA LICIDIA DIAZ ROJAS.

Bogotá, D.C., veintiuno (21) de abril de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, el 25 de marzo de 2025.

I. ANTECEDENTES

La SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, por intermedio de apoderado judicial, instauró demanda de fuero sindical –permiso para despedir contra Ana Lcidia Díaz Rojas, para que, mediante el trámite de un proceso especial de fuero sindical, el juez laboral proceda a levantar la garantía foral del trabajador y se autorice el retiro del servicio.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que la demandada se encuentra vinculada en el cargo de Auxiliar Área Salud Código 412 grado 17, en carrera administrativa, nombrada a través de la Resolución 034 del 07 de marzo de 2013 en la planta globalizada del Hospital el Tunal Tercer Nivel – Empresa Social del Estado. Que nació el 09 de abril de 1953 y que cumplió 70 años el mismo día, del año 2023, lo que se configura como una causal de retiro forzoso en los términos del artículo 41 de la ley 909 de 2004, así como, de la Ley 1821 de 2016. Que verificó en Colpensiones y la demandada cuenta con 1176 semanas cotizadas y no cuenta con el mínimo

de semanas requerido para obtener la pensión; de igual manera, señaló que no se afectaría su derecho al ingreso mínimo, vital y móvil porque es beneficiaria de una pensión de sobrevivientes. Por último, señaló que la demandada se encuentra afiliada y es, posiblemente, miembro de la Junta Directiva del Sindicato Colombiano Estatal SINCOEST.

La demanda correspondió al Juzgado 12 Laboral del Circuito de Bogotá, y después de subsanarse, fue admitida el 1ro de septiembre de 2023. El 26 de abril de 2024, la demandada contestó el libelo introductor, se opuso expresamente a las pretensiones; aceptó unos hechos y señaló que no le constaban otros; en esa oportunidad presentó la excepción previa denominada Ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales y no haberse presentado prueba de la calidad en que se cite al demandado, cuando a ello hubiere lugar.

El 26 de abril de 2024, la demandante SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD DUR E.S.E. presentó reforma de la demanda en la que solicitó el levantamiento del fuero sindical que cobija a la señora Ana Leticia Díaz de Rojas, funcionaria del Hospital el Tunal (Hoy Subred Integrada de Servicios de Salud del Sur ESE) en su condición de miembro de la Comisión de Reclamos del Sindicato Colombiano Estatal, conforme al certificado radicado ante la demandante el 27 de marzo de 2027 (SIC); que se conceda el permiso para retirar del cargo, por cuanto alcanzó la edad de retiro forzoso (70 años) el 10 de abril de 2023, de conformidad con la Ley 1821 de 2016; que se declare la vacancia definitiva del cargo auxiliar área salud código 412 grado 17 del Hospital el Tunal, hoy subred integrada de servicios de salud sur ese; y que se condene en costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones narró que la demandada se encuentra en una de las causales de retiro forzoso, conforme a lo consagrado en el artículo 41 de la ley 99 de 2004 en consonancia con la ley 1821 de 2016; Señaló que el 9 de agosto de 2023 SINCOEST denegó la solicitud de información respecto de la señora Ana Leticia Díaz, en cuanto si era parte de la Junta Directiva (atendiendo a que dicha información contiene datos sensibles); que la demandada es miembro de la Junta Directiva del Sindicato Colombiano Estatal SINCOEST y hace parte de la comisión de reclamos

según radicación que data del 27 de marzo de 2024, dirigida a la demandante; y finalmente, que la demandada actualmente es beneficiaria de pensión de sobrevivientes. En dicha ocasión la demandante allegó en las documentales derecho de petición de información a SINCOEST y su respuesta; así como la comunicación del en la que SINCOEST nombra a la demandada en la comisión de reclamos, así:



Amanda Diaz <amanda.diaz.p@gmail.com>

DERECHO DE PETICION

2 mensajes

Amanda Diaz <amanda.diaz.p@gmail.com>
Para: sincoest@gmail.com

8 de agosto de 2023, 12:29 p.m.

REF. DERECHO DE PETICION - INFORMACION DE ESTADO DE AFILIACIÓN

Amanda Diaz Peña, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, en forma respetuosa me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle se sirva informarme si la señora Ana Leticia Diaz de Rojas identificada con cédula de ciudadanía 41.605.544 de Bogotá, se encuentra afiliada a su organización y si pertenece a la junta directiva del mismo.

La respuesta a la solicitud puede ser remitida mediante correo electrónico: amanda.diaz.p@gmail.com

Cordialmente

AMANDA DIAZ PEÑA

Sindicato Sincoest <sincoest@gmail.com>
Para: Amanda Diaz <amanda.diaz.p@gmail.com>

9 de agosto de 2023, 3:56 p.m.

Señora
Amanda Diaz Peña

Respetada Señora,

En respuesta a su solicitud Derecho de Petición, donde solicita información sindical de la Señora ANA LICIDIA DIAZ, le manifiesto lo siguiente:

1. Para poder dar una respuesta a su derecho de petición, es preciso que nos indique usted señora Amanda Diaz de qué entidad es, a qué entidad representa y en calidad de funcionaria, trabajadora o si por el contrario pertenece a alguna entidad privada.
2. Es importante conocer la intención de su solicitud y los fines de la misma.
3. Comprenderá usted que en épocas donde impera la persecución a las actividades sociales y sindicales no es procedente brindar información.

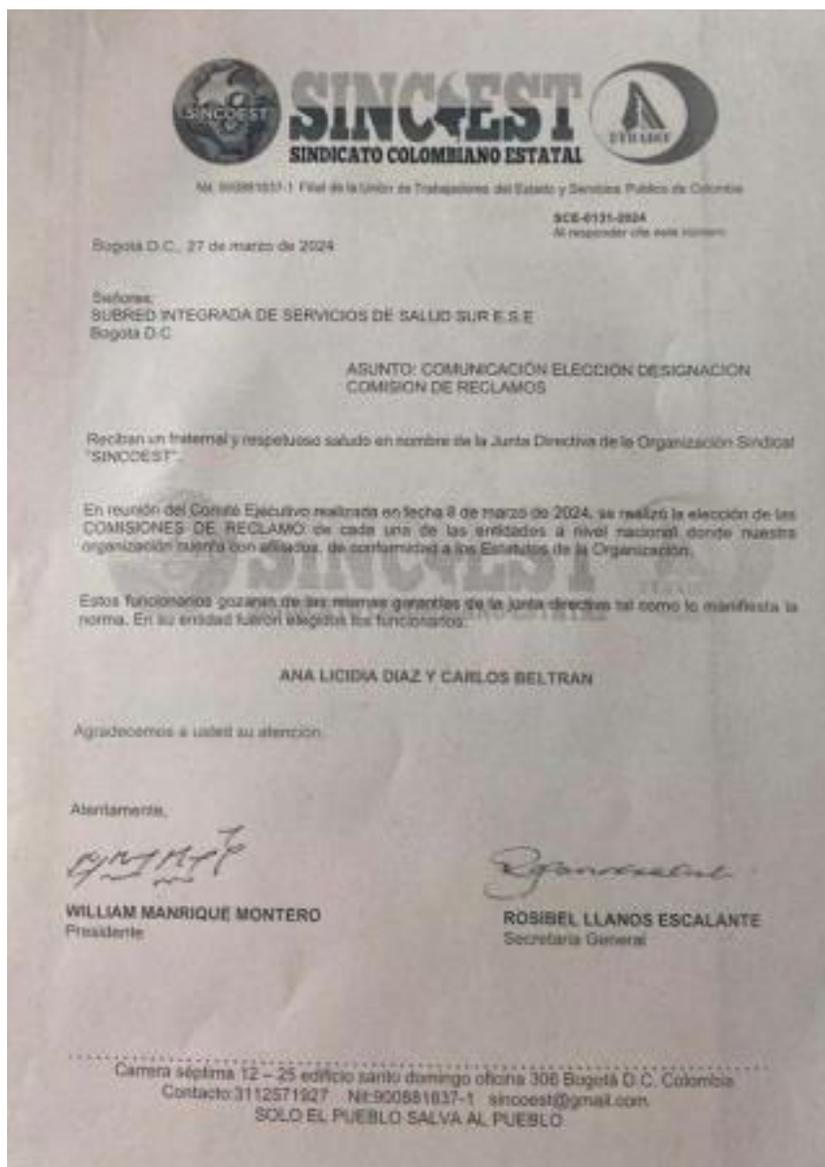
4. Así mismo nos acogemos a la ley 1581 de 2012, en los, Artículo 5°. **Datos sensibles**, lo referente a la privacidad de datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos.

Artículo 6°. Tratamiento de datos sensibles. Se prohíbe el Tratamiento de datos sensibles, excepto cuando:

- a) El Titular haya dado su autorización explícita a dicho Tratamiento, salvo en los casos que por ley no sea requerido el otorgamiento de dicha autorización; y, demás ítems que sobre el particular reza la norma.

Cordialmente

Sindicato Colombiano Estatal
SINCOEST



II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante providencia de 3 de mayo de 2024 se admitió la reforma de la demanda, y se concedió el uso de la palabra a la demandada para que hiciera contestación de la misma, reiterando los hechos y razones de la defensa que estaban esbozados frente a la demanda inicial, así como las excepciones previas y de mérito propuestas. Señaló que al momento en el que se radicó la demanda inicial no se contaba con el presupuesto procesal que demostrase la condición de aforado sindical de la demandada, por lo que aquello que se dispuso como un hecho sobreviniente, no se acreditó al momento de dar inicio al proceso, lo anterior en los términos del parágrafo 2 del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, así como del artículo 39 de la Constitución.

Señaló como excepción previa la inepta demanda, como quiera que se reclamaba el levantamiento del fuero, sin que para dicho momento estuviese demostrada por parte de la demandante esa condición, siendo incongruentes tales pretensiones. Reprochó que en la demanda se reclama a la juez definir una situación frente a la que se tiene una incertidumbre, lo que no le está dado hacer al Juzgador en este proceso. Es requisito del proceso especial de fuero sindical el conocimiento previo, la certeza de que existe la garantía, pues no le es dado, ni a la justicia, ni al Juez crear el fuero, pues este solo se crea por el cumplimiento de los requisitos legales. Consideró que debe tenerse certeza de la garantía foral para que esta pueda ser levantada en los términos de los artículos 405 al 407 del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo indicó que había una indebida acumulación de pretensiones, entre la primera y segunda de la demanda inicial.

Mediante providencia de 3 de mayo de 2024, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de esta ciudad, declaró probada la excepción previa de no haberse presentado prueba de la calidad de heredero, cónyuge o compañero permanente, curador de bienes, administrador de comunidad, albacea y en general de la calidad en que actúe el demandante o se cite al demandado, cuando a ello hubiere lugar. Apoyó su decisión en que, revisado el expediente, al presentar la demanda inicial y alegar que la demandada es aforada, que para el momento en que cumplió la edad de 70 años (10 de abril del 2023) no allegó ninguno de los documentos enlistados en el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo para demostrar la calidad de aforada.

Señaló que, si bien era cierto que con la reforma de la demanda aportó la comunicación del 27 de marzo de 2024, en la que el Sindicato le informó a la entidad que la demandada fue designada como miembro de la comisión de reclamos, también lo era que con ello sólo se demuestra la calidad de aforada desde el 27 de marzo del 2024 y no desde el 10 de abril de 2023, que fue cuando cumplió 70 años, que es la causal que se alega para despedirla. Refirió las disposiciones del Artículo 256 del Código General del Proceso, en cuanto a las pruebas ad sustancian actus, y como quiera que no se probó la condición de aforada, encontró probada la excepción previa propuesta y se dio por terminado el proceso.

Tras la apelación de la pasiva, este Tribunal en auto del 30 de mayo de 2024, decidió revocar el auto del 3 de mayo de 2024, proferido por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, para en su lugar declarar no probada la excepción previa señalada en el numeral 6 del artículo 100 del Código General del Proceso, pues se encontró que con ocasión de la reforma de la demanda se allegó prueba de la garantía foral con la respectiva comunicación del Sindicato de haber designado a la demandada como miembro de la comisión de reclamos del 27 de marzo de 2024. Dicha reforma de la demanda fue admitida, trasladada y contestada por la pasiva. En ese sentido, si se encontró demostrada la garantía y calidad de aforada en el libelo introductorio que fue reformado oportunamente por la activa.

El 07 de octubre de 2024, este estrado judicial, al resolver el recurso de alzada contra el auto del 3 de septiembre de 2024, que declaró no probada la excepción previa de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones; resolvió confirmar la decisión y se ordenó continuar con el trámite respectivo.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, mediante Sentencia del 25 de marzo de 2025, resolvió lo siguiente:

PRIMERO: ORDENAR el levantamiento del fuero sindical de la señora **ANA LICIDA DÍAZ DE ROJAS** identificada con C.C. 41.605.544, por las razones expuestas en la parte motiva de sentencia.

SEGUNDO: CONCEDER a la sociedad demandante **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR ESE**, la autorización para desvincular a la señora **ANA LICIDIA DÍAS DE ROJAS** identificada con C.C. 41.605.544, conforme a lo expuesto.

TERCERO: DECLARAR no probadas las excepciones invocadas por la parte demandada.

CUARTO: SIN COSTAS en esta estancia.

Como fundamento de su decisión, señaló que la demandante cumplió la edad de retiro forzoso del servicio, encontrándose configurada dicha

causal; adicionalmente, que la demandada al ser beneficiaria de una pensión de sobrevivientes tiene garantizado el derecho a la salud y a su estabilidad económica, siendo así, no existe violación de derechos al levantarse el fuero sindical.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la demandada interpuso recurso de apelación con el fin de revocar la decisión de primera instancia, por cuanto la juzgadora de primer grado omitió la situación de desprotección generada por la disminución de más de la mitad del ingreso económico de la pasiva. De igual manera, no se tuvo en cuenta que dicho ingreso se encuentra destinado al pago de un crédito de vivienda que ha adquirido con una edad avanzada.

En igual sentido, que la protección ampara al conjunto de las personas que tienen una relación contractual con el estado, y que la Juez en representación del estado al corresponderle dar aprobación al despido debe verificar que no se encuentre dentro de las circunstancias de aplicación del art. 38 de la Ley 100 de 1993, por la cual el empleador puede hacer efectivo el despido del trabajador cuando se realice el reconocimiento de la pensión al cumplirse con los requisitos establecidos en la normatividad. Que en el caso en concreto, se encuentra *ad portas* de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión con lo que se debe garantizar solución de continuidad entre el disfrute del salario y la mesada pensional.

V. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para dilucidar la controversia puesta de presente, es necesario abordar en un primer momento lo concerniente a la finalidad y los sujetos objeto de protección del fuero sindical.

i) Finalidad del fuero sindical.

La figura del fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define 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 del trabajo”*.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia CC C-033-2021, puntualizó que la *“(...) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...)”*

Además, la misma Corporación en sentencia CC T-096-2010 reiterada en CC T-303-2018 estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Siendo así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundando en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”*.

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019).

ii) Sujeto objeto de protección a través del fuero sindical.

En virtud de lo anterior, el fuero sindical compuesto por el derecho de asociación y la libertad sindical se ha entendido como una garantía social que busca proteger una colectividad más no una individualidad del trabajador. Sobre el particular, en sentencia CC C-1188-2005, se estableció:

“El derecho a la sindicalización impone ser un derecho social que debe garantizarse no de manera individual sino en colectividad, y que además en tanto la organización sindical ejerce la representación de los trabajadores, esta función denota una posibilidad de garantía y defensa de los derechos de los trabajadores. (...) Como se ve, el concepto de derecho social de libertad sindical es muy complejo, lo cual no implica que se desvirtúe su carácter de derecho humano. Este derecho entonces no posee un contenido prestacional ni implica una obligación de dar o hacer. Se trata de una obligación de garantizar la libertad de participación en la defensa de sus derechos como trabajador.”

El mismo Tribunal constitucional en sentencia CC C-1119-2005 previó que el fuero sindical es un mecanismo configurado para proteger primordialmente el sindicato dado que se busca garantizar la libertad y asociación sindical. Al respecto, indicó:

“Ahora, si bien a través de la garantía del fuero sindical se busca proteger la permanencia del trabajador en el período inicial de la constitución del sindicato, su finalidad no es otra que la de establecer mecanismos para amparar el derecho de asociación, elevado a rango constitucional por el Constituyente de 1991. Así lo ha entendido la doctrina constitucional, que sobre el asunto en cuestión ha expresado que: “el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos.”

En esa línea de pensamiento, queda claro entonces que la garantía foral no tiene por finalidad que el trabajador en sí mismo goce de una estabilidad en el empleo, sino que busca resguardar de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses

de sus afiliados, de allí, el intereses colectivo o social que le caracteriza, tal como también lo prevé la Corte Suprema de Justicia en decisiones CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019.

iii) Caso concreto

No es objeto de controversia que la demandada pertenece a la comisión estatutaria de reclamos del sindicato SINCOEST, el cargo desempeñado por la misma, las funciones, el salario, ni las prestaciones sociales.

De conformidad con los reparos del recurso de alzada interpuesto por la trabajadora demandada, se observa que los mismos están encaminados a controvertir que el Juzgador desconoce su situación pensional, y que en ese sentido de levantarse el fuero sindical se vulneraría su derecho al mínimo vital.

Se advierte que las justas causas para que proceda el retiro del servicio se encuentran regladas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004, así:

*“(…)
f) Por invalidez absoluta;
g) **Por edad de retiro forzoso;**
h) por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
i) <Literal **CONDICIONALMETE** exequible> Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
“(…)”*

En igual sentido, la honorable Corte Constitucional en sentencia C-1119 de 2005, indicó al respecto que:

“ Con la carrera administrativa buscó el Constituyente garantizar la estabilidad del trabajador al servicio del Estado, de suerte que sólo ante el incumplimiento de las condiciones fijadas por el legislador para el ejercicio y desempeño del cargo, pueda ser retirado del mismo, previo cumplimiento del procedimiento para ello establecido que garantice su derecho de defensa, con lo cual se buscó eliminar el factor de discrecionalidad que orientaba de antaño la provisión de los empleos en los órganos y entidades del Estado. Con la implementación de la

carrera administrativa se crean instrumentos que permiten el ingreso, ascenso y permanencia en el servicio en igualdad de oportunidades, con fundamento solamente en el mérito laboral, académico y profesional, según los parámetros que para el efecto establezca el legislador dentro de los límites constitucionales consagrados en la Ley Fundamental.(...)”.

Analizado el plenario se tiene que la demandante nació el 09 de abril de 1953, y que para el año 2023 cumplió 70 años; situación que para el caso en concreto configura causal de retiro objetiva.

En ese sentido la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 700 de 2018, con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas, analizó el retiro del servicio en virtud del cumplimiento de la edad de retiro forzoso, providencia en la que estableció lo siguiente:

“la terminación del vínculo laboral con el Estado por la edad de retiro forzoso tiene, pleno respaldo en la Constitución Política, dada la necesidad de renovar los cuadros ocupacionales de la administración pública y de ofrecer a todos los ciudadanos condiciones de equidad e igualdad de oportunidades para el acceso a empleos públicos.

En línea con lo anterior, es claro entonces que esa causal de retiro forzoso es justificativa de la terminación del vínculo laboral, en cuanto constituye una medida idónea para la redistribución y renovación del personal al servicio del estado, que se concreta exclusivamente con la llegada a la edad señalada en la ley y de la cual derivan unas consecuencias o efectos jurídicos que imponen al servidor público la responsabilidad de retirarse y cesar en el ejercicio de sus funciones y, a la entidad, la obligación de retirar a la persona afectada, si ella no lo hace voluntariamente.

Es decir, si el servidor en dichas circunstancias no se retira por su propia iniciativa, la administración está obligada a desvincularlo en cumplimiento de un deber que tiene propósitos finalistas respaldados en el ordenamiento Superior, que, por tanto, no dan lugar a que se declare que dicha decisión es arbitraria, ilegal o injusta y tampoco, a que se reconozcan las indemnizaciones que se impenetran en el sub lite.”

Así mismo, la Corte la Corte Constitucional en Sentencia T-716 de 2017 respecto a la garantía al mínimo vital ha establecido que se constituye como:

“una precondition para el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de la persona y en una salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia, puesto que sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación o vestuario”

Por otra parte, en sentencia T – 495 de 2011, la misma corporación constitucional estableció que la desvinculación no puede operar automáticamente toda vez que se deben ser observadas las particularidades de cada caso, en sentido indicó lo siguiente:

*“En suma, la Corte ha precisado que la desvinculación de un funcionario por alcanzar la edad de retiro forzoso no puede llevarse a cabo de manera objetiva y automática, sin analizar antes las particularidades de cada caso, debido a que como la decisión implica privar de un ingreso a una persona de la tercera edad, ello puede tener consecuencias transgresoras de garantías fundamentales que pueden ir desde el derecho al mínimo vital hasta el derecho a la salud. En otras palabras, **la desvinculación de los trabajadores por el motivo de alcanzar la edad de retiro forzoso, sin haber alcanzado a cumplir los requisitos para obtener su pensión, debe hacerse con base en argumentos razonables y medidas de proporcionalidad entre la posibilidad legal del empleador de tomar dicha decisión, y la situación de desprotección en que pueda quedar el trabajador; ello porque la omisión del empleador en evaluar las circunstancias particulares del adulto mayor, puede devenir en vulneración de los derechos al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas.**”*

En ese sentido, la Sala encuentra que, conforme las manifestaciones realizadas por la parte pasiva, la misma es beneficiaria de una pensión de sobrevivientes de quien en vida fue su cónyuge; así las cosas, se tiene por probado, que no se encuentra comprometido el derecho al mínimo vital de la señora Ana Leticia Diaz de Rojas, por cuanto la pensión de sobrevivientes constituye un mínimo de ingresos que cubren su sostenimiento.

De todo lo anterior, se encuentra probada la causal de retiro del servicio contemplada en el literal h del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, por destitución como consecuencia de la obtención de la edad de retiro forzoso, sin que la misma comprometa, vulnere o ponga en riesgo las garantías fundamentales de la demandada. En ese sentido, procede el levantamiento del fuero y la autorización de desvinculación deprecada.

De conformidad con las consideraciones expuestas, la Sala confirmará la decisión de la Juez de primer grado, por las razones expuestas.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

VI. DECISIÓN

Radicación n.º 1100131050 12 2023 00275 03

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 25 de marzo de 2025.

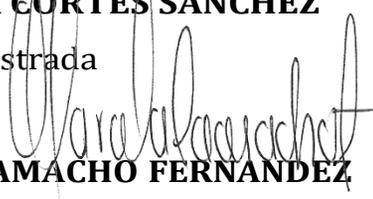
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: notifíquese a las partes por el medio más expedito.



CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ

Magistrada



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

Magistrada



CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR

Magistrado

Fuero sindical – levantamiento del fuero 12 2023 00275 03