



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.
SALA TERCERA LABORAL

Fuero sindical: 1100131050 38 2024 00167 01
Demandante: INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A.
Demandado: HERMES PRADA VALBUENA
Magistrado Ponente: DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO

Bogotá D.C., nueve (09) de agosto de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA:

Procede la Sala a estudiar el presente asunto en el grado jurisdiccional de consulta en favor del señor HERMES PRADA VALBUENA de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C.P.T. y de la S.S., como quiera que la sentencia proferida el 23 de julio de 2024 por el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá, fue adversa al trabajador.

I-. ANTECEDENTES:

1.1 DE LA DEMANDA:

La sociedad demandante INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. promovió demanda de fuero sindical – *permiso para despedir* –, en contra del señor HERMES PRADA VALNBUENA, a fin de declararse que ostenta fuero sindical, así como que es beneficiario de la pensión de vejez reconocida por COLPENSIONES, incluyéndosele en nómina de pensionados a partir del 1º de febrero de 2024.

Asimismo, se declare que el trabajador se encuentra incurso en el numeral 14, literal a) del artículo 62 del C.S.T., de allí que exista justa causa para finalizar su contrato



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

de trabajo y, por consiguiente, resulte procedente el levantamiento del fuero sindical.

1.2 SUPUESTO FÁCTICO:

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que el trabajador HERMES PRADA VALBUENA nació el 12 de diciembre de 1961, con quien se suscribió contrato de trabajo el 6 de enero de 1989, así como que el 12 de marzo de 2023, la Asamblea General de la Seccional Bogotá de la Organización Sindical UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – USITRAG, eligió al demandado en el cargo de Secretario de Asuntos Convencionales y Suplente del presidente, siendo así beneficiario de la garantía de fuero sindical.

Que el trabajador se encuentra afiliado en COLPENSIONES, solicitando a dicha entidad el reconocimiento de su pensión de vejez, la cual mediante Resolución SUB 39022 le otorgó la correspondiente prestación, incluyéndolo en nómina de pensionados a partir del 1º de febrero de 2024, junto con el pago retroactivo de las mesadas pensionales causadas desde el 12 de diciembre de 2023.

Al unísono, sostuvo que el señor HERMES PRADA VALBUENA es trabajador activo, de ahí que como empleadora tuviese conocimiento del reconocimiento pensional desde el 18 de abril de 2024.

Que como consecuencia de lo anterior, el 16 de mayo de 2024 se le informó al señor HERMES PRADA VALBUENA la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo en razón del reconocimiento de la pensión de vejez, supeditándose tal finiquito a la autorización judicial en atención del fuero sindical que ostenta.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

En audiencia adelantada el día 23 de julio de 2024, el *a-quo* dispuso tener por no contestada la demanda por parte del señor HERMES PRADA VALBUENA y de la



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Organización Sindical UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – USITRAG, por cuanto, a pesar de haberseles notificado en legal forma para la comparecencia al presente trámite procesal, no asistieron a la misma, declarando en contra del demandado susceptibles de confesión los hechos de la demanda y la presunción legal de los mismos.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá en sentencia proferida el 23 de julio de 2024, levantó el fuero sindical con que goza el demandado señor HERMES PRADA VALBUENA, disponiendo a su vez la autorización a la INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. de terminar con justa causa el contrato de trabajo.

Para arribar a dicha conclusión, indicó el operador de instancia no ser objeto de reproche la existencia del contrato de trabajo entre las partes vigente desde el 6 de enero de 1989, como tampoco la calidad de aforado del señor HERMES PRADA VALBUENA como Directivo Seccional Bogotá de la Organización Sindical UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – USITRAG.

Seguidamente, en tratándose de la garantía del fuero sindical arguyó que el mismo se encuentra regulado en los artículos 405 y 406 del C. S. T., aspecto que se acompasa con lo dispuesto en el artículo 39 de la Constitución Política y la postura jurisprudencial emanada por la Corte Constitucional.

Que atendiendo lo regulado en el artículo 410 de la misma disposición normativa, es viable que el Juez Laboral autorice el despido del trabajador amparado por el fuero sindical, por lo que, teniendo en cuenta la causa endilgada por la empleadora INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS, entendida en que el trabajador señor HERMES PRADA VALBUENA se encuentra pensionado, es deber de dicho empleador acreditar lo de su cargo.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

En tal sentido, coligió que en el artículo 62 del C.S.T., modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se regulan las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo tanto por parte del empleador como por parte del trabajador, por lo que en este contexto, la causal 14 de ese articulado se dirige como una causal objetiva para dar por culminado el vínculo contractual, por lo que no se requiere que se haya desplegado por parte del trabajador alguna conducta en particular, sino la causación de un derecho prestacional como lo es la pensión de vejez, el cual por demás se reconoció en vigencia de la relación laboral.

Refirió que se encuentra acreditado dentro del informativo que el 16 de mayo de 2024 mediante Resolución SUB 39022 del 6 de febrero de 2024, COLPENSIONES le reconoció pensión de vejez, prestación que se incluyó en la nómina de pensionados desde el mes de febrero de esa misma anualidad; circunstancia por la cual, resulta palmario que se configuró la justa causa, seguido de la autorización del despido ante la garantía del fuero sindical con que cuenta el trabajador, precisando que la desvinculación debe producirse con una antelación no inferior a 15 días desde el momento de la comunicación pertinente, aspecto que guarda congruencia con lo preceptuado en el artículo 9º de la Ley 797 de 2003 y lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA:

El presente asunto se estudia en el grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador según lo estatuido en el artículo 69 del C.P.T. y de la S.S., como quiera que lo decidido en primera instancia fue adverso a sus intereses.

IV. CONSIDERACIONES:

a. Trámite de segunda instancia:

Dando alcance a lo dispuesto en el artículo 117 del C.P.T y la S.S, procede a dictar de plano la correspondiente sentencia en segunda instancia.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

b. Problema jurídico:

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, la Sala auscultará si resulta procedente el levantamiento de la garantía del fuero sindical del trabajador demandado señor HERMES PRADA VALBUENA, en atención de la conducta que se le imputa por parte de la empleadora INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS para dar por finalizado el contrato con justa causa.

c. De la existencia del contrato de trabajo:

Sea lo primero indicar que no fue objeto de reproche que entre la demandante INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS y el demandado señor HERMES PRADA VALBUENA, existe un contrato vigente en la actualidad y cuya fecha de iniciación de labores lo fue a partir del 6 de enero de 1989 según da cuenta la copia del mismo (Fls. 1 a 2 – PDF 09 PRUEBAS UNIFICADAS).

d. De la existencia del sindicato y su afiliación:

Tampoco se discute la existencia de la Organización Sindical UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – USITRAG, así como que el demandado señor HERMES PRADA VALBUENA es suplente de presidente de la Junta Directiva Seccional Bogotá de dicho sindicato desde el 12 de marzo de 2023, de allí que se encuentre amparada por la garantía de fuero sindical de conformidad con lo estatuido en el literal c) del artículo 406 del C.S.T. *“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;”*.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Tal aspecto no fue refutado por las partes, además del hecho que se encuentra plenamente acreditado dentro del plenario a través del documento calendado el 15 de marzo de 2023, que demuestra que la Organización Sindical comunicó a la empleadora acerca de la nueva Junta Directiva de la Seccional Bogotá, que advierte a su vez el fuero sindical que ostenta el actor actualmente (Fls. 8 a 14 – PDF 09 PRUEBAS UNIFICADAS).

e. De la condición de aforado:

Ahora bien, es preciso acotar que el artículo 405 del C.S.T., denomina el fuero sindical como la garantía 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.

Por su parte, el artículo 39 de la Carta Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado y, por ello, los trabajadores privados como los públicos tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sindicales, gozan del fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de sus derechos laborales, situación que fue desarrollada por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 1993.

Conviene precisarse, que el fuero sindical no fue concebido por el constituyente, ni regulado por el legislador como un mecanismo para la protección del trabajador aforado individualmente considerado; su fin último es la salvaguarda del derecho de asociación, es decir, su propósito es el de amparar el derecho colectivo. Sobre este asunto, la Corte Constitucional desde la sentencia C-381 de 2000 expresó:

“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”, es decir, que tal como se dijo por la Corte en Sentencia C-710 de 1996, citada en la anteriormente mencionada, “para



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización”.

Finalmente, dicha Corporación, en sentencia C-033 de 2021, estimó:

“El fuero sindical es una garantía constitucional que, aunque ampara los derechos laborales del trabajador aforado, su objeto primario es proteger la libertad y el derecho de asociación sindical, a través del reforzamiento de la estabilidad laboral de miembros determinantes del sindicato, por lo que, a diferencia de lo que ocurre con la generalidad de los trabajadores, respecto de los cuales la justa causa de la decisión del empleador es evaluada con posterioridad, en un proceso judicial, respecto de los aforados, dicha justa causa requiere ser calificada de manera previa, con el fin de que, respecto de ellos, el empleador no adopte decisiones arbitrarias de despido, modificación de las condiciones laborales o del lugar de trabajo, como medio de presión, retaliación, acoso o persecución sindical. Es por ello que la jurisprudencia constitucional ha entendido que el primer beneficiario del fuero es la organización sindical, aunque indirectamente comporte una garantía en las relaciones laborales individuales del sujeto aforado.

[...]

“Al tratarse de un fuero, tal garantía denota tanto una prerrogativa excepcional - no se predica de todos los trabajadores -, que sitúa a su titular en una condición especial, así como la previsión de un régimen particular, que se caracteriza por la existencia de un trámite especial, para que las decisiones más trascendentales del empleador, respecto de la situación laboral del empleado aforado, sean revisadas de manera previa y, si se encuentra que media la justa causa y, por lo tanto, no se trata de una medida antisindical, sean autorizadas por un órgano con suficientes garantías de independencia e imparcialidad, so pena de la ineficacia de la medida y, en el caso del despido, se pueda solicitar el reintegro y la reparación integral de los perjuicios causados. Es decir que los elementos esenciales de la garantía foral son: por una parte, la obligación de la calificación previa de la justa causa para el despido, el traslado o la modificación de las condiciones laborales y, por otra parte, la intervención de un órgano suficientemente independiente e imparcial, encargado de autorizar o denegar tales determinaciones del empleador respecto del trabajador protegido o aforado.

f. De la justa causa endilgada:

El artículo 410 del C.S.T estableció las justas causas para que el juez pueda autorizar el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical así: *“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”.*



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

No obstante, y previo a descender al caso concreto, es necesario advertir también que además de la existencia de una justa causa para desvincular al trabajador amparado por el fuero sindical, se requiere la calificación de esta por un tercero imparcial, como lo es el Juez Laboral, tal como lo ha precisado la H. Corte Constitucional, entre otras, en las sentencias T-1334 de 2001 y C-1232 de 2005.

Una vez determinado lo anterior, se tiene que la sociedad accionante alega en esta demanda para finalizar con justa causa el contrato de trabajo del señor HERMES PRADA VALBUENA y por consiguiente el levantamiento del fuero sindical, el hecho que se encuentra incurso en la causal contemplada en el numeral 14), literal a) del artículo 62 del C. S. T., por cuanto se encuentra pensionado por intermedio de COLPENSIONES e incluido en la correspondiente nómina de pensionados.

Bajo este entendimiento, el artículo 62, literal A), numeral 14, señala:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

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

Al respecto, frente a la situación objeto de reproche, es menester indicar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado que el reconocimiento de la pensión constituye una causal autónoma de terminación del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria, al igual que su aplicación se encuentra enmarcada en la garantía que, entre la extinción del vínculo y el disfrute de la prestación, el trabajador pensionado no deje de percibir los ingresos para su subsistencia, así lo expuso la alta Corporación en sentencia relevante SL3108-2019, Radicación No. 78842 del 31 de julio de 2019 en la que sostuvo:

“Dentro de las justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

que requieren de un preaviso no menor a 15 días, se encuentra la relativa al «reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa».

“En complemento a lo anterior, el artículo 9° de la Ley 797 de 2003 que reformó el parágrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, establece como causal autónoma de extinción del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria, el reconocimiento de la pensión de vejez:

“PARÁGRAFO 3o. 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. 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.

*“Respecto a las características de esta causal, esta Corporación en sentencia CSJ SL2509-2017, identificó las siguientes: **(i) aplica a los trabajadores particulares y servidores públicos; (ii) se viabiliza su empleo cuando la administradora le notifica al trabajador el reconocimiento de la pensión y su inclusión en nómina, esto último de acuerdo con lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia CC C-1037-2003, en aras de garantizar que no exista solución de continuidad entre la fecha de la desvinculación y la percepción de la prestación.***

“En la misma providencia, esta Corporación señaló (iii) que el enunciado «podrá» contenida en los incisos 1.° y 3.° de la norma, expresa 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».

“[...]

“Lo anterior permite dar cuenta que el despido por reconocimiento de la pensión de vejez es una causal autónoma de terminación del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria; su procedencia se encuentra enmarcada en la garantía de que, entre la terminación del contrato y la percepción de la prestación pensional, el trabajador pensionado no deje de recibir los ingresos que garantizan su subsistencia; además, una vez se han cumplido sus condiciones, otorga al empleador la posibilidad de usarla «cuando estime conveniente que el



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad», es decir, en cualquier momento.”

Postura que se mantiene vigente como lo reflejan las sentencias S2358-2023, Radicación No. 95178 del 18 de septiembre de 2023, SL3029-2023, Radicación No. 97190 del 4 de diciembre de 2023, SL1731-2024, Radicación No. 100729 del 9 de julio de 2024, entre otras.

Así las cosas, descendiendo al asunto *sub-examine*, encuentra la Sala acreditados los requisitos necesarios para la configuración con justeza a favor de la empleadora INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. de finalizar el contrato de trabajo del señor HERMES PRADA VALBUENA.

Ello por cuanto, se encuentra plenamente demostrado dentro del plenario que la empleadora elevó a COLPENSIONES derecho de petición el día 16 de abril de 2024, mediante el cual solicitó a esta identidad información atinente al trámite pensional del trabajador o, si, por el contrario, ya se había expedido acto administrativo del reconocimiento de la pensión junto con el dato exacto de la inclusión en nómina de pensionados (Fls. 22 a 28 – PDF 09 PRUEBAS UNIFICADAS).

Lo anterior conllevó a que COLPENSIONES emitiera respuesta a la empleadora el 18 de abril de 2024, en la que adujo que al señor HERMES PRADA VALENCIA a través de la Resolución SUB 39022 del 7 de febrero de 2024, se le había reconocido pensión de vejez, incluyéndosele en el sistema de nómina de pensionados en el mes de febrero de 2024 (Fls. 19 a 20 – PDF 09 PRUEBAS UNIFICADAS).

Esta situación condujo a que INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. emitiera carta adiada el 16 de mayo de 2024, la cual se le notificó al señor HERMES PRADA VALENCIA el 28 de mayo de 2024, donde se le indicó que se había decidido finalizar su contrato de trabajo en virtud del reconocimiento pensional otorgado por COLPENSIONES mediante la Resolución SUB 39022 del 7 de febrero de 2024, situación que daba lugar al finiquito laboral con justa causa teniendo en cuenta lo regulado en el numeral 14, literal a) del artículo 62 del C.S.T., supeditando el mismo



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

a la autorización por parte del Juez Laboral debido al fuero sindical que ostenta (Fl. 29 – PDF 09 PRUEBAS UNIFICADAS).

Bajo este entendimiento, palmario resulta para este Colegiado que la empleadora cumplió a cabalidad con los requisitos dispuestos en el C.S.T. y lo adoctrinado jurisprudencialmente por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como quiera que al habersele otorgado el derecho pensional y su inclusión en nómina de pensionados a partir del mes de febrero de 2024, es entendible que el trabajador no ha dejado de percibir los ingresos que garanticen su subsistencia, pues se itera, es con esta decisión judicial que se autoriza el despido perseguido por la empleadora con ocasión del levantamiento del fuero sindical; circunstancia por la cual, la sentencia de primera instancia habrá de confirmarse.

SIN COSTAS en esta instancia toda vez que el presente asunto se estudia en el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **LA SALA TERCERA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá, de conformidad con las consideraciones expuestas en la presente decisión.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral



RODRIGO AVALOS OSPINA
Magistrado



DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado



JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado