



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

STL17145-2023

Radicación n.º 72950

Acta 47

Bogotá D.C., trece (13) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

Resuelve la Corte la acción de tutela presentada por **LA UNIVERSIDAD LIBRE – SECCIONAL BARRANQUILLA** contra la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BARRANQUILLA**, trámite extensivo al Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Barranquilla, a Vicente Polo Ovalle y a las demás partes e intervinientes dentro del proceso especial de fuero sindical – permiso para despedir- con radicado n.º 08001310500420220012001.

I. ANTECEDENTES

La convocante promovió acción de tutela para solicitar la protección de su derecho fundamental al debido proceso, presuntamente conculcado por la autoridad judicial accionada.

Del escrito de tutela y la documental aportada al plenario, se extraen los siguientes hechos relevantes:

El 3 de mayo de 2022, ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Barranquilla, la Universidad Libre (Seccional Barranquilla) promovió demanda especial de fuero sindical – permiso para despedir - en contra de Vicente Polo Ovalle, en la que pretendió el levantamiento del fuero sindical del demandado y, en consecuencia, que se autorizará su despido con fundamento en que, en vigencia de la relación laboral el trabajador aforado había consolidado su derecho a la pensión de vejez y además había sido incluido en nómina de pensionados, situación de la que fue notificada la Universidad en comunicación de 29 de noviembre de 2021.

Por proveído de 20 de octubre de 2022, el Juzgado de conocimiento declaró no probadas las excepciones de inepta demanda y prescripción; en contra de la anterior decisión el demandado presentó recurso de apelación y la Sala Laboral del Tribunal de Barranquilla, en proveído de 31 de octubre de 2023, la revocó y, en su lugar, declaró probada la excepción de prescripción como previa, lo que conllevó a declarar terminado el proceso especial de fuero sindical – permiso para despedir.

La accionante reprochó la decisión del Colegiado, pues, al declarar probada la excepción de prescripción *«desconoció los derechos sustanciales que se derivan de la causal prevista en el parágrafo 3, del artículo 33, de la Ley 797 de 2003; numeral 14, literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965*

(62 del C.S.del T.) para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, por haber cumplido el trabajador los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión y encontrarse incluido en la nómina de pensionados».

Agregó que el principio de inmediatez para ejercer la respectiva acción especial se predica de aquellas causales relacionadas con faltas disciplinarias, lo mismo que la prescripción prevista para esos casos. Pero, cuando se está frente a una causal objetiva como la invocada por la Universidad, es en el curso de la relación laboral y en vigencia del fuero sindical -como en este caso- el empleador puede valerse de ella con el fin de obtener del juez del trabajo el levantamiento del fuero y la autorización para el despido del trabajador pensionado.

Señaló que el Tribunal incurrió en una vía de hecho al declarar probada la excepción de prescripción, pues desconoció los derechos sustanciales que se derivan de la causal prevista en la Ley 797 de 2003, artículo 33, parágrafo 3 y del Decreto 2351 de 1965 artículo 62 numeral 14, que habilitan al empleador para dar por terminado el contrato con justa causa, por haber cumplido el trabajador los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión y haber sido incluido en nómina de pensionados. Por lo que dio prevalencia a una disposición procesal sobre el texto sustancial referido.

Indicó que esta Sala de Casación ha adoctrinado que la naturaleza objetiva de la causal indicada permite entender que en cualquier momento de la relación laboral y partir de la inclusión en nómina de pensionados, el empleador “podrá” dar por terminado el contrato de trabajo, por lo que, en ese contexto, la Universidad solicitó a la autoridad competente, por vía de procedimiento especial, el permiso para despedir.

Agregó que, en gracia de discusión, *«un hecho y un derecho sustancial de ejecución continuada que arrastra la prescripción, razón por la cual resulta irrelevante e inaplicable para el caso. Que por ser facultativo del empleador poner fin a la relación laboral o mantener al trabajador en su puesto de trabajo, la prescripción de la acción es sobre un hecho que se mantiene a lo largo de la relación laboral, toda vez que el derecho a la pensión está consolidado»*.

Con fundamento en lo que precede, pidió el amparo de los derechos deprecados y que se deje sin efectos la sentencia de segunda instancia, proferida el 31 de octubre de 2023, por la Sala tercera de decisión laboral del Tribunal Superior de Barranquilla [...], *«en consecuencia, que el expediente sea devuelto al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla con el fin de que se profiera una decisión de fondo en los términos que lo disponga el juez constitucional [...]»*.

Por auto del pasado 29 de noviembre esta Sala admitió la presente acción constitucional, vinculó a todas las partes e intervinientes dentro del proceso que originó la acción

constitucional y se les dio traslado para que ejercieran su derecho de defensa y contradicción.

En respuesta, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Barranquilla remitió el enlace de acceso al expediente del asunto e hizo un recuento de las actuaciones surtidas en esa instancia.

No se aportaron más pronunciamientos dentro del término concedido para tal efecto.

II. CONSIDERACIONES

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política y a los decretos que reglamentaron su ejercicio, la acción de tutela fue establecida para reclamar, mediante un procedimiento de trámite preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten lesionados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos expresamente previstos por la ley, siempre y cuando no exista otro medio de defensa judicial, a no ser que se use como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Esta Sala ha estimado que la acción de tutela solo procede contra providencias judiciales en casos concretos y excepcionales, esto es, cuando las actuaciones u omisiones de los jueces violenten en forma evidente derechos constitucionales fundamentales, lo cual, se ha dicho, debe

ponderarse con otros principios del Estado Social y Democrático de Derecho, especialmente, los concernientes a la cosa juzgada y la autonomía e independencia judicial.

En esa medida, resulta equivocado cimentar la queja constitucional en discrepancias de criterio frente a interpretaciones normativas o valoraciones probatorias realizadas por los jueces naturales, como si ésta se tratara de una instancia más del proceso judicial y pretender así que el juez constitucional sustituya con su propia apreciación el análisis que al efecto hicieron los funcionarios designados por el legislador, para tomar la decisión correspondiente en los litigios sometidos a su consideración.

Lo expuesto es de suma importancia, por cuanto en el caso sometido a estudio, la accionante pretende que se deje sin efectos el proveído de 31 de octubre de 2023 que declaró probada la excepción previa de prescripción y, en consecuencia, terminó el proceso especial de fuero sindical – permiso para despedir.

Para resolver lo relacionado con la prescripción, el Colegiado se refirió al artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social que dispone:

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.

En ese escenario, destacó que, según el dicho de la Universidad demandante, fue informada de la inclusión en nómina de pensionados del demandado en comunicación de Colpensiones de fecha 29 de noviembre de 2021, por lo que, para esa colegiatura, a partir de ese hecho es que debía efectuarse el estudio del conocimiento que esa entidad tuvo del hecho que invoca como justa causa.

Por lo que concluyó que, desde el 29 de noviembre de 2021, la universidad contaba con dos (2) meses para promover la demanda de fuero sindical, sin embargo, sólo lo hizo hasta el 3 de mayo de 2022, superándose el término de prescripción. Sin realizar ningún análisis particular en relación con la causal invocada por la demandada.

Pues bien, conviene memorar que esta Sala se ha pronunciado respecto del reconocimiento de la pensión de vejez como causal autónoma para la terminación del contrato de trabajo por justa causa para los trabajadores en general, destacando que frente a esta causal no aplica la inmediatez.

Así en sentencia SL3108-2019, se indicó:

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 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.º de la Ley 797 de 2003 que reformó el parágrafo 3.º 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.º y 3.º 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*». (Subrayado fuera del texto)

[...]

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

Y en relación con la aplicación del requisito de inmediatez cuando el despido ocurre por reconocimiento de la pensión de vejez, la Sala precisó que dicho requisito *«presupone una acción u omisión del trabajador, junto a la relación cercana de temporalidad que debe existir entre el conocimiento de la misma por parte del empleador y la activación de los mecanismos para configurar el despido con justa causa. Allí, el patrono realiza una evaluación subjetiva sobre la gravedad de la supuesta falta y establece sus consecuencias en un término razonable»*.

De ahí que el principio de inmediatez se aplica frente a conductas que suponen un juicio de valor de la conducta del trabajador, por lo que,

No resulta viable aplicar el principio de inmediatez cuando el despido se funda en el reconocimiento de la pensión en favor del trabajador, pues se trata de una causal objetiva desligada de la conducta del empleado, al punto que ni siquiera es susceptible de ser ponderada para otorgarle niveles de gravedad y sobre esa base establecer si se trata de un incumplimiento leve (sancionable) o grave (sancionable o posible de despido). Por lo mismo, al ser un hecho ajeno al comportamiento contractual del trabajador, no es apropiado pensar que puede ser «perdonado, dispensado o condonado».

Si bien las decisiones mencionadas que se relacionan con la causal de reconocimiento de pensión de vejez no se tratan de asuntos en los que se buscaba autorización del juez laboral para despedir a trabajadores que gozaban de garantía foral, lo cierto es que esta Corporación ha determinado que

la causal de reconocimiento de pensión, a diferencia de las otras contempladas en el literal (a) del artículo 62 del CST, es una natural, permanente y facultativa que, en consecuencia, puede proponerse por el empleador en cualquier momento.

Para el caso y en relación con la teleología del proceso especial de fuero sindical, la Corte Constitucional, cuando estudió la constitucionalidad del artículo 118 original CPTSS (CC C-381-2000),

entendió que debían tenerse en cuenta dos circunstancias para efectos de la **operancia de la prescripción en la acción de levantamiento de la garantía foral: (i) que la justa causa no se extendiera en el tiempo;** y (ii) que fuera oportuna al proponerse. Estas dos condiciones son determinantes para entender el alcance del artículo 118A del CPTSS de conformidad con las garantías constitucionales para acceder a la administración de justicia. (Subrayado fuera del texto)

De igual manera indicó que, del precedente de esta Sala, el cual fue expuesto líneas atrás y lo discurrido por esa Corporación en relación con la temática, se entendía que el reconocimiento de la pensión de vejez como justa causa, efectivamente se extiende en el tiempo, luego, se trata de una causal diferente a las otras, por ser permanente y,

en cuanto a la oportunidad de la interposición de la acción, la lectura sistemática con la naturaleza de la causal permite concluir que **ésta no se subsana con el tiempo, sino que el empleador la puede aplicar en cualquier momento.**

Entonces, si bien el Código de Procedimiento Laboral prevé un término de prescripción especial de 2 meses para adelantar acciones de fuero sindical, como la de levantamiento, **la interpretación razonable de tal norma para los casos en que el empleador alega la causal de reconocimiento de pensión, al tratarse de aquellas que se prolongan y cuyo fundamento**

no desaparece con el transcurso en el tiempo, es que la misma se pueda interponer en cualquier momento. (CC T-606-2017)

Tal interpretación no afecta o involucra la protección del sindicato, que es el objetivo del proceso especial que concita la inconformidad de la Universidad accionante, toda vez que allí le corresponde al juez laboral determinar si las circunstancias alegadas por el demandante -empleador-, efectivamente configuran una justa causa de despido. Por lo que, en palabras de la Corte Constitucional, *«es la puerta de entrada al estudio de dicha causal que permanece en el tiempo, que no desaparece. Ello no podría acontecer en el caso de las demás causales pues estas solo tienen sentido en el momento en que ocurren, por lo que su interposición debe ser en un término muy corto pues, de lo contrario pierden relevancia jurídica e incluso podrían causar una afectación irreversible a la organización sindical»*.

En consecuencia, la determinación adoptada por el Tribunal confutado implica una interpretación literal de la norma que amenaza el derecho de acceso a la administración de justicia, porque deja al empleador sin la posibilidad de que el juez laboral pueda estudiar una circunstancia que se mantiene en el tiempo y que, se itera, difiere a las otras causales, respecto de la cual se ha establecido que se puede aplicar en cualquier momento, pues, 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»*.

Tal postura ha sido estudiada por esta Sala en sede de tutela, por ejemplo, en sentencia STL6099-2021 en la que se

consideró razonable la postura del Tribunal accionado, pues, en un caso de similar contexto, encontró probada la causal de despido por justa causa por reconocimiento pensional *«la que no se encuentra prescrita dada su permanencia en el tiempo»*.

Con fundamento en lo que precede, esta Sala estima que el Tribunal convocado incurrió en una vía de hecho por defecto sustantivo por interpretación irrazonable del artículo 118ª del CPTSS, por tanto, se amparará el derecho invocado y, en consecuencia, se dejará sin efectos el proveído de 31 de octubre de 2023, para que, en su lugar, se adopte una decisión conforme las consideraciones aquí expuestas.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: AMPARAR el derecho al debido proceso de la **UNIVERSIDAD LIBRE – SECCIONAL BARRANQUILLA**.

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTOS el proveído de 31 de octubre de 2023, proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior Distrito Judicial de Barranquilla y **ORDENAR** a que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación

de esta decisión, profiera una nueva decisión conforme las consideraciones aquí expuestas.

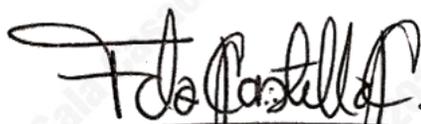
TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si este fallo no fuere impugnado.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



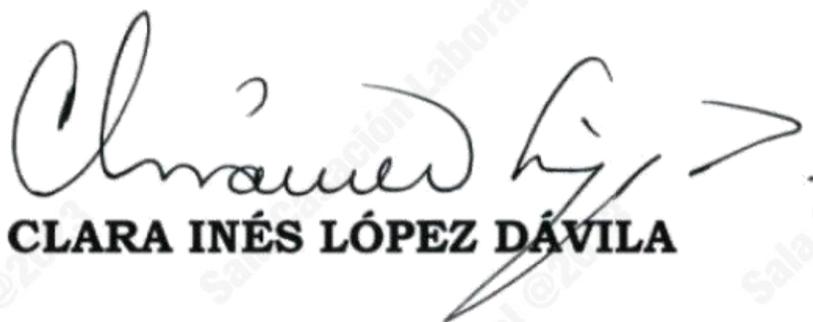
FERNANDO CASTILLO CADENA



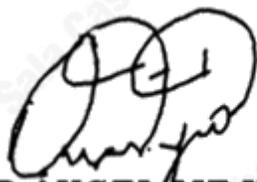
LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO