

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05001310500920190019603
Proceso:	Fueros Sindicales
Demandante:	AVIANCA S.A.
Demandado:	ALBERTO LEON CASTAÑEDA PEÑA
M. P.	MARIA PATRICIA YEPES GARCIA SL TSM
Fecha de fallo:	21/10/2022
Decisión:	REVOCA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 24/10/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL  
Medellín, veintiuno (21) de octubre de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE	AVIANCA S.A.
DEMANDADO	ALBERTO LEÓN CASTAÑEDA PEÑA
VINCULADOS	SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO “SINTRATAC” Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE AÉREO “SINDITRA”
TIPO DE PROCESO	ESPECIAL DE FUERO SINDICAL- PERMISO PARA DESPEDIR
RADICADO NACIONAL	05001-31-05-009-2019-00196-03
RADICADO INTERNO	265-22
ASUNTO	Apelación sentencia
DECISIÓN	REVOCA

En la fecha señalada, la Sala Sexta de decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, se profiere sentencia escrita, dentro del proceso especial de fuero sindical promovido por AVIANCA S.A. contra ALBERTO LEÓN CASTAÑEDA PEÑA, para decidir el recurso de apelación interpuesto por los demandantes contra la sentencia que denegó lo pretendido.

I. ANTECEDENTES

a) Hechos y pretensiones de la demanda<sup>1</sup>

La activa formuló demanda especial de fuero sindical -acción levantamiento de fuero- contra Alberto León Castañeda Peña, pretendiendo se declare que **i)** se le autorice a dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, por existir causal legal de terminación del contrato de trabajo tal y como lo es el otorgamiento de la pensión de vejez por parte de Colpensiones y **ii)** costas del proceso.

Fundamentó sus pretensiones en que el señor Alberto León Castañeda Peña, ha laborado al servicio de AVIANCA S.A., encontrándose afiliado a los sindicatos SINTRATAC<sup>2</sup> y SINDITRA<sup>3</sup> siendo miembro de la subdirectiva del primero y suplente de la subdirectiva del segundo.

<sup>1</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpediteDigitalizado. Pág. 6/9  
<sup>2</sup> Sindicato de los Trabajadores del Transporte Aéreo Colombiano “SINTRATIC”  
<sup>3</sup> Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Transporte Aéreo “SINDITRA”

Le fue notificado el fuero sindical del señor Castañeda Peña tanto por la directiva de la organización sindical, como por el Ministerio de Trabajo en cuyo registro sindical consta el nombramiento del afiliado a la junta directiva de la seccional Medellín, que mediante el certificado BZ2019-661799-0144032 del 17 de enero de 2019 Colpensiones acredita que al señor Alberto León Castañeda Peña le fue reconocida y se le está pagando pensión de vejez mediante la resolución SUB 300504 del 20 de noviembre de 2018, percibiendo actualmente pensión de vejez y salarios y prestaciones sociales legales y extralegales.

No obstante, el reconocimiento de la pensión de vejez no implica falta de carácter disciplinario, al constituir causal de terminación del contrato por justa causa con efectos liberatorios de las obligaciones laborales por parte del empleador, procedió adelantar el correspondiente trámite previo a despedir por causa legal, conforme establece la convención colectiva vigente, para lo cual se realizó el 01 de febrero de 2019 la audiencia especial prevista en la convención colectiva, reunión a la fue previamente citado el trabajador expresándole los motivos de la citación y posibilitándole asistir acompañado por dos representantes del sindicato; el trabajador solicita revisión de la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa, razón por la cual el 6 de febrero de 2019 citaron a comité de revisión previsto en la convención colectiva, comité que se realizó el 11 de febrero de 2019 presentándose el trabajador quien se retiró antes de la finalización y sin que comparecieran las organizaciones sindicales a las cuales se encuentra afiliado el trabajador.

Atendiendo a la solicitud de convocar a la comisión de asuntos sociales prevista en la convención colectiva, se citó a dicha reunión para el 20 de febrero de 2019 con la asistencia del demandado y las organizaciones sindicales SINTRA VA Y SINTRATAC, firmándose la terminación del contrato por justa causa, razón por la cual presentan demanda especial de levantamiento de fuero sindical a fin de que se autorice la terminación del contrato por justa causa.

#### **b) actuaciones procesales desplegadas en primera instancia**

Mediante auto del 03 de abril de 2019<sup>4</sup> se admitió la demanda contra ALBERTO LEÓN CASTAÑEDA PEÑA, se ordenó citar a la diligencia a los sindicatos SINTRATAC y SINDITRA, convocándose a audiencia para el 27 de mayo de 2019.

#### **Oposición a las pretensiones de demanda<sup>5</sup>**

El demandado Alberto León Castañeda Peña a través de apoderado judicial se opuso a las pretensiones de la demanda, aduciendo que la acción de levantamiento de fuero sindical se encuentra prescrita en tanto no era procedente adelantar en su contra proceso disciplinario por no existir conducta disciplinable, a más de que no se debe tener en cuenta la convención colectiva por no haberse aportado prueba solemne de la misma; igualmente dijo no

---

<sup>4</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, pág. 499/500

<sup>5</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, pág. 553/500

constarle los hechos de la demanda y que por lo anterior el proceso disciplinario no tenía objeto. Propuso excepción previa de prescripción.

Y excepciones perentorias de inexistencia de causa para demandar, protección de los derechos fundamentales del demandado al trabajo, de asociación sindical y negociación colectiva, extinción del derecho a demandar, ausencia de buena fe del demandante, buena fe del demandado y falta de causa para demandar o legitimación en la causa.

Las organizaciones sindicales, pese a estar integradas, no se pronunciaron frente a los hechos y pretensiones de la demandada.

### **Sentencia de primera instancia<sup>6</sup>**

El 17 de junio de 2022, el Juzgado Noveno Laboral el Circuito de Medellín, **declaró prescrita** la acción de levantamiento de fuero sindical propuesta por AVIANCA S.A., en contra de Alberto León Castañeda Peña y condenó en costas a la demandante.

Como fundamento de su sentencia, indicó que la causal invocada por la empresa demandante para dar por terminado el contrato de trabajo, es decir el reconocimiento de la pensión de vejez al demandado, es una causal autónoma que por demás no es disciplinable, considerando superfluo que la demandante agotara y acreditara proceso disciplinario previo, así estuviera pactado convencionalmente, absteniéndose de realizar análisis del debido proceso en el trámite de despido.

En cuanto a la prescripción adujo que la empresa demandante tuvo conocimiento del reconocimiento de la pensión de vejez al demandado por parte de Colpensiones, el 17 de enero de 2019 y presentó la demandada el 2 de abril de 2019, considerando el A quo que transcurrieron más de los dos meses previstos en la norma para que se configure la prescripción, y aun cuando la demandante adujo que observó la cláusula novena de la convención colectiva, el despacho tuvo por no demostrada la existencia de tal convención dado que el ejemplar aportado en copia simple carece de la constancia de su depósito ante el Ministerio del Trabajo, y al no haber sido aportada con las solemnidades requeridas consideró impertinente que la empresa agotara ese procedimiento y concluyó en que está prescrita la acción.

### **Recurso de Apelación<sup>7</sup>**

Inconforme con la decisión adoptada en primera instancia, la activa solicitó su revocatoria, argumentando, **a)** haber aportado la constancia de depósito de la convención colectiva de forma oportuna cuando dio respuesta a las pruebas de oficio requeridas; **b)** que pese a ser liberatoria la causal invocada para la terminación del contrato de trabajo, era necesario adelantar el proceso disciplinario; **c)** que el término de prescripción comenzó a correr a partir del 20 de febrero de 2019, cuando se terminó la etapa denominada como el comité de asuntos sociales; y **d)** según el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, parágrafo 3 y a la luz de la sentencia C1137 de 2003 la causal del reconocimiento de la

---

<sup>6</sup> 01PrimeraInstancia, 59AudienciaFallo27-07-22

<sup>7</sup> 01PrimeraInstancia, 59AudienciaFallo27-07-22

pensión de vejez puede ser invocada en cualquier momento por el empleador, independientemente de cuando se hubiera reconocido la pensión de vejez.

## II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala está dada por el artículo 117 del CPTSS, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, respecto de los puntos objeto de apelación.

Atendiendo a los argumentos esbozados por el Juez de instancia, así a la oposición del demandado, y los del recurso de la apelación interpuesto por la activa, el **problema jurídico** a resolver en esta sede se circunscribe a analizar: **i)** si se configuró o no la prescripción de la acción especial de fuero sindical, en caso negativo, se procederá a estudiar **ii)** si están reunidos los presupuestos para levantar el fuero sindical del demandado en virtud del reconocimiento de su pensión de vejez, por parte de Colpensiones.

### a) FUERO SINDICAL -Fundamentos normativos y jurisprudenciales-

El artículo 39 de la Constitución Política, estableció el derecho de asociación sindical, consagrando en ella la protección al fuero sindical amparado en los convenios internacionales adoptados por la OIT<sup>8</sup> que hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico<sup>9</sup>, definido en el Código Sustantivo del Trabajo, así:

*“ART. 405. —Modification. D. 204/57, art. 1º. Definición. **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.**” (Negrillas fuera de texto)*

Esta garantía constitucional es una consecuencia de la protección especial otorgada por el Estado a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función de defensa de los intereses de sus afiliados, y evitar que se torne ilusorio su derecho de asociación sindical; tal prerrogativa en este caso se concreta en la protección de los directivos sindicales<sup>10</sup> con el fin de que puedan

---

<sup>8</sup> La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, **son Derechos Fundamentales del Trabajo**, según la Declaración de la O.I.T. relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo, de junio de 1998.

El Convenio 89 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, en su artículo 11 dice: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”*.

<sup>9</sup> Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, así como sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, fueron ratificados mediante las Leyes 26 y 27 de 1976, respectivamente.

<sup>10</sup> Según lo normado por los artículos 406, subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, y 407 del estatuto laboral, son beneficiarios de la garantía del fuero sindical tanto los trabajadores particulares como los servidores públicos en los siguientes casos: los fundadores del sindicato, los trabajadores que con anterioridad a la inscripción de la organización sindical en el registro sindical se hayan adherido a ésta, los miembros de la junta directiva (máximo 5 principales y 5 suplentes) y dos miembros pertenecientes a la comisión estatutaria de reclamos, sin que pueda existir en la empresa más de una comisión.

ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a represalias del empleador, buscando impedir que mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador asigna a las organizaciones sindicales<sup>11</sup>.

Del referido precepto constitucional, y demás normas incorporadas en los convenios citados en pie de página, se deduce claramente que la comunidad internacional ha buscado proteger de forma especial el derecho de asociación sindical, para que los trabajadores puedan crear libremente sus organizaciones, redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes y ejercer cabalmente el derecho de asociación sindical con base en el principio de Libertad Sindical, de manera que las autoridades públicas y los empleadores deben abstenerse de toda intervención tendiente a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Así, la jurisprudencia ha desarrollado un principio superior como el de la estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar ésta al trabajador en casos muy particulares, y que de no hacerlo afectaría con mayor vehemencia sus principios constitucionales, tal y como ha sido tratado por el Alto Tribunal Constitucional, a través de sentencias como la **C-470 de 1997, C-381 de 2000, T-683 de 2006**.

En tal sentido, encontramos la estabilidad de que gozan de los directivos sindicales, entendiéndose que, para su despido, desmejorado o trasladado, además de la justa causa, debe pedirse permiso al juez laboral para levantarles el fuero, pues los sindicatos que tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, no pueden ver menguado su ejercicio sindical por actos que lo debiliten frente a la posición dominante de los empleadores.

La mencionada garantía es propia de trabajadores sindicalizados y cobija a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, hasta el número de 5 principales y 5 suplentes, por el lapso que dure el mandato y 6 meses más, al tenor de los artículos 406 y 407 del CST, veamos:

Pues bien, la mencionada garantía propia de trabajadores sindicalizados, no cobija a todos los trabajadores que hacen parte del sindicato, sino a aquellos de que trata el **artículo 406 del CST**, veamos:

*“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***

---

<sup>11</sup> Ver Sentencia C-593 de 1993

**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.”*

De la lectura anterior, se deduce que los miembros de la junta directiva y subdirectiva de la organización sindical, sin pasar de 5 principales y 5 suplentes, obtienen garantía foral por el tiempo que dure su mandato hasta seis meses más.

En los artículos 113 a 118 del Código del Procedimiento Laboral, el legislador estableció el mecanismo judicial para hacer efectiva la garantía del fuero sindical. Para ello, determinó que en los casos en que el trabajador protegido por el fuero sindical sea despedido, desmejorado o trasladado sin que previamente obtuviera el permiso judicial para hacerlo, podrá interponer una acción judicial a fin de obtener el reintegro a su cargo, previéndose igualmente acción para el empleador que se encuentra frente a justa causa para la terminación del vínculo con empleado aforado, debiendo esta ser previamente calificada por el juez en acción de levantamiento de fuero sindical.

#### **b) La acción de levantamiento de fuero sindical**

La Corte Constitucional ha expresado que “... para arbitrar sobre el fuero sindical, las partes cuentan con la posibilidad de que, el juez, bajo el amparo del Convenio 98 de la OIT, defina sobre la acción del reintegro en favor del trabajador con fuero despedido, desmejorado o trasladado sin permiso previo de autoridad judicial, y la acción de levantamiento de fuero sindical, todas ellas erigidas para analizar si la actuación está mediada por acciones discriminatorias o no, y si por tanto debe mantener el fuero o las condiciones iniciales en las que se realiza”<sup>12</sup>.

Frente a esa última acción, se tiene que, si el empleador pretende modificar las condiciones laborales del trabajador aforado o terminar el vínculo laboral, con antelación a ello, debe formular una demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, sustentado en una justa causa, por cuanto “... el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (i) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (ii) análisis de su legalidad o ilegalidad”<sup>13</sup>, de esta manera se ampara contra actuaciones discriminatorias, y se garantiza su fuero.

---

<sup>12</sup> Ver Sentencia T-338 de 2019

<sup>13</sup> Ver Sentencia T-220 de 2012

En relación con la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, tenemos que el artículo 118 A del CPTYSS, adicionado por la Ley 712 de 2001, dispone lo siguiente:

***“Prescripción. 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 (...).”***

Previo a determinar si en el subexamine se presentó el fenómeno de prescripción, es necesario analizar, si dada la causal invocada para la terminación del contrato – reconocimiento de la pensión de vejez e inclusión en nómina de pensionados- era necesario adelantar proceso disciplinario previo.

Advirtiéndole la Sala que se encuentra en discusión la convención colectiva, en tanto no fue aportada con la correspondiente constancia de depósito y no obstante luego de la contestación de la demanda, la parte actora intentó reformar la demanda para aportarla en debida forma; tal reforma fue rechazada por el A quo, sin que la demandante interpusiera recurso de apelación, no obstante la Sala la tendrá en cuenta, en tanto se puede apreciar que con las pruebas documentales solicitadas por la parte demandada, como pruebas en poder de la demandante, las que se decretaron y ordenó allegar; la activa adjuntó nuevamente la convención colectiva, esta vez con la constancia de depósito<sup>14</sup>, sin que el A quo la hubiera excluido o la parte demandada se opusiera a su inclusión.

En concordancia con lo anterior, la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2020 celebrada entre AVIANCA S.A. y las organizaciones sindicales “SINTRAVA” y “SINDITRA”, regula en el Capítulo II lo concerniente al procedimiento disciplinario y su aplicación, estipulando en su Clausula 9 los conflictos y procesos disciplinarios<sup>15</sup>.

En consecuencia, se tienen como pruebas, relevantes al objeto del proceso, las siguientes:

Documento	Prueba
Comunicación de junta directiva de SINDITRA <sup>16</sup>	Se indica que el demandante hace parte de la junta directiva en el cargo que denominan “Educación”
Comunicación de junta directiva de SINTRATAC <sup>17</sup>	Se indica que el demandante hace parte de la junta directiva en calidad de “tercer suplente”
Comunicación de Colpensiones <sup>18</sup>	Informa que mediante acto administrativo N° SUB 300504 del 20 de noviembre de 2018 reconocieron la pensión de vejez al señor Alberto León Castañeda Peña, sin indicar fecha de inclusión en

<sup>14</sup> 01PrimeraInstancia, 56RespuestaOficioAvianca15-07-2022, correo3, Pág. 28/105  
<sup>15</sup> 01PrimeraInstancia, 56RespuestaOficioAvianca15-07-2022, correo3, Pág. 28/105  
<sup>16</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 105  
<sup>17</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 107/109  
<sup>18</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 58



	nómina.
Sobre de la comunicación remitida por Colpensiones <sup>19</sup>	Con sello de recibido por parte de la oficina de Relaciones Laborales, el 21 de enero de 2019.
Citación a diligencia de descargos <sup>20</sup>	Con fundamento en el reconocimiento de la pensión de vejez, citan al demandante a diligencia de descargos para el 01 de febrero de 2019 a las 11:00 am
Acta Audiencia Especial <sup>21</sup>	Audiencia realizada el 01 de febrero de 2019, en la cual el trabajador se niega a informar desde hace cuánto recibe mesada pensional y si para ese momento estaba incluido en nómina de pensionados. Tomando la empresa en dicha audiencia la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.
Solicitud de revisión proceso disciplinario <sup>22</sup>	El 04 de febrero de 2019, el trabajador remite comunicación, solicitando la revisión del proceso disciplinario
Citación a comité de revisión <sup>23</sup>	Mediante comunicado del 06 de febrero de 2019 y con ocasión al recurso de apelación interpuestos, citan al trabajador demandado a comité de revisión el 11 de febrero de 2019.
Correos electrónicos cruzados entre el Abogado de Relaciones Laborales Julián David Reyes y el señor Alberto León Castañeda Peña <sup>24</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El trabajador demandado solicita aplazamiento del comité de revisión</li><li>• Se deniega la solicitud de aplazamiento por no existir fuerza mayor o caso fortuito.</li><li>• El trabajador remite programación de cita médica a efectos de insistir en el aplazamiento del comité.</li><li>• Se deniega la solicitud de trabajador por no constituir justa causa para el aplazamiento.</li></ul>
solicitud de permiso sindical <sup>25</sup>	Correo electrónico del 8 de febrero de 2019, con solicitud de permiso sindical para el señor Iron Escorcía
Reiteración de solicitud de permiso sindical <sup>26</sup>	Correo en el cual insisten en la solicitud de permiso sindical para el señor Iron Escorcía Romero, con la finalidad de acompañar al demandado al comité de revisión.
Acta comité de revisión <sup>27</sup>	En la cual se indica que el señor Alberto León Castañeda Peña, se presentó a la diligencia del 11 de febrero de 2019 radicó solicitud de nulidad del proceso disciplinario y se retiró. Se resolvió negativamente la solicitud de nulidad y se confirma la decisión de terminar el contrato de trabajo.
Solicitud de nulidad del proceso disciplinario <sup>28</sup>	Solicitud de nulidad del proceso disciplinario, entregada por el trabajador el 11 de febrero de 2019, en el comité de revisión. Sustentada en la negativa del permiso sindical al señor Iron Escorcía Romero
Remisión de acta de comité de revisión <sup>29</sup>	El 12 de febrero de 2019, le entregan al trabajador del acta del comité de revisión
Solicitud de comité de asuntos sociales <sup>30</sup>	La organización sindical SINTRATAC solicita se convoque a comité de asuntos sociales a efectos de que se revise la decisión de terminar el contrato social.

<sup>19</sup> 01PrimeraInstancia, 56RespuestaOficioAvianca15-07-2022, correo1, Pág. 92  
<sup>20</sup> 01PrimeraInstancia, 56RespuestaOficioAvianca15-07-2022, correo1, Pág. 90, 92 y 94  
<sup>21</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 60/66  
<sup>22</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 68  
<sup>23</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 70  
<sup>24</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 72/76  
<sup>25</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 78  
<sup>26</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 79  
<sup>27</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 80/88  
<sup>28</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 90  
<sup>29</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 91  
<sup>30</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 93

Citación a comisión de asuntos sociales <sup>31</sup>	En respuesta a comunicación del 14 de febrero de 2019, la empresa cita a comisión de asuntos sociales para el 20 de febrero de 2019.
Acta del comité de asuntos sociales <sup>32</sup>	Mediante la cual se dejó en firme la decisión de terminar el contrato de trabajo.
Designación para proceso disciplinario <sup>33</sup>	El director Académico Diego Armando Garrido Morales designa al gerente de movilidad Carlos Andrés Valencia Ojeda para atender la comisión de asuntos sociales.
Designación para proceso disciplinario <sup>34</sup>	La directora de negocio Suly Sirley Muñoz Beltrán designa al gerente de administrativo Camilo Escobar Vallejo para atender la comisión de asuntos sociales.
Convención colectiva 2015-2020 <sup>35</sup>	Allegada con las demás pruebas documentales denunciadas por la parte demandada, como pruebas en poder de la demandante, convención que contiene la cláusula novena relativa a los conflictos y procesos disciplinario.

Así las cosas, tenemos que, en efecto la cláusula novena de la convención colectiva 2015-2020, vigente en AVIANCA S.A. para el momento de en qué se presentó el proceso especial de fuero sindical – permiso para despedir-, consagraba:

**CLAUSULA 9: Conflictos y Procesos Disciplinarios**

En los casos en que la Empresa tenga que imponer una sanción disciplinaria o retirar por justa causa, se dará aplicación al siguiente procedimiento:

En un término no mayor de tres (3) días hábiles, contados a partir del conocimiento o comprobación de la falta o culminación de la investigación (cuyo término de investigación no debe ser mayor de cinco (5) días hábiles), la Empresa citará al trabajador por escrito a una audiencia especial fijando fecha y hora para la misma. La carta debe indicar los cargos que se le imputan al trabajador y de ella se enviará copia al Sindicato. El interesado, si pertenece a tal entidad puede ser asesorado hasta por dos (2) directivos de su Sindicato, al tenor de lo dispuesto por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965.

(...)

La audiencia no podrá fijarse para antes de dos (2) días hábiles a partir de la fecha de tal comunicación. Los representantes del sindicato para esta audiencia serán en todos los casos miembros de las Directivas Sindicales o miembros de la comisión de reclamos.

La Empresa comunicará al terminar esta audiencia las medidas que se disponga a aplicar. Para tal efecto, levantará un Acta que contenga la decisión tomada, fecha, nombre de los participantes en la reunión y resumidamente cargos y descargos de los asistentes; suscribiendo éstos el documento.

AVIANCA S.A., tuvo conocimiento del otorgamiento de la pensión de vejez al señor Alberto león Castañeda Peña el 21 de enero de 2019<sup>36</sup>, procediendo a citar al trabajador a diligencia de descargo mediante comunicación del 22 de enero de 2019, recibida por el trabajador y la organización sindical “SINTRATAC” el 23 de enero de 2019<sup>37</sup>, es decir a los dos días siguientes, cumpliendo con los términos de la convención colectiva para hacer la citación y citar a diligencia de descargos.

<sup>31</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 92  
<sup>32</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 94/100  
<sup>33</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 101  
<sup>34</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 102  
<sup>35</sup> 01PrimeraInstancia, 56RespuestaOficioAvianca15-07-2022, correo3, Pág. 28/105  
<sup>36</sup> 01PrimeraInstancia, 56RespuestaOficioAvianca15-07-2022, correo1, Pág. 92  
<sup>37</sup> 01PrimeraInstancia, 56RespuestaOficioAvianca15-07-2022, correo1, Pág. 90, 93 y 94

Esa misma clausula consagra el recurso de apelación

Si el interesado no la considerare adecuada, podrá hacer uso, por sí o por medio del Sindicato, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha del Acta, del recurso

de apelación ante el Comité de Revisión. La carta solicitando este recurso se dirigirá al Gerente Regional correspondiente o al Director de Talento Humano o quien haga sus veces cuando se tratare de la zona de Bogotá.

(...)

La reunión del Comité de Revisión deberá llevarse a cabo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la carta de apelación. El fallo del Comité deberá ser comunicado al finalizar esta apelación, procediéndose de inmediato a elaborar un acta en los mismos términos en que se elaboró ésta en la Audiencia Especial.

A la reunión del Comité asistirán dos (2) miembros de la Directiva del Sindicato y el trabajador afectado.

En caso de sanción disciplinaria no habrá lugar a más instancias. Si se trata de despido y el trabajador no estuviere de acuerdo con la decisión del Comité de Revisión, a partir de la fecha de la firma del Acta anterior y durante un término de tres (3) días hábiles, el Sindicato, a través de su Presidente Nacional o de los Presidentes de las Seccionales, deberá formalizar la solicitud de Convocatoria de la Comisión de Asuntos Sociales, que estará integrada por el Vicepresidente o un Director y dos (2) funcionarios con cargo de Directores o respectivamente su delegado, quien no podrá tener rango inferior al de Jefe de Departamento. Esta Comisión deberá reunirse a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en el cual la División Talento Humano o quien haga sus veces reciba la respectiva petición.

Se observa en la documental allegada que la diligencia de descargos<sup>38</sup> se realizó el 01 de febrero de 2019, sin que el trabajador desvirtuara su disfrute de la pensión, negándose a responder los cuestionamientos realizados por el empleador relativos a su inclusión en nómina de pensionados, razón por la cual en dicha diligencia se adoptó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo al considerar que el trabajador se encontraba pensionado y por tanto se configuraban las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa dispuestas en el artículo 62, numeral 14 del CST y artículo 92, numeral 14 del Reglamento interno de trabajo<sup>39</sup>; inconforme con tal decisión el trabajador optó por interponer recurso de apelación, en virtud del cual la empresa citó a comité de revisión para el 11 de febrero de 2019<sup>40</sup> y toda vez que el recurso fue presentado el 4 de febrero de 2019, se respetó el termino de los 5 días de que trata la convención colectiva.

Observa la Sala, que desde la citación a comité de revisión el demandante solicitó su aplazamiento<sup>41</sup> sin demostrar justa causa para tal solicitud, adicionalmente se observan con fecha del 8 de febrero de 2019, solicitudes de permiso sindical para el señor Iron Escorcía Romero, con el propósito de acompañar al trabajador al comité<sup>42</sup>, solicitud que según acta del comité fue negada en tanto la organización sindical pretermitió los términos para realizarla, efectuando la solicitud con menos de un día hábil de antelación a la diligencia, realizándose la misma el día y hora señalado<sup>43</sup>, a la cual el trabajador demandado asistió únicamente para entregar solicitud de nulidad del proceso disciplinario, resolviéndose en tal comité confirmar la decisión de dar

<sup>38</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 60/66

<sup>39</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 120/186

<sup>40</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 70

<sup>41</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 72/76

<sup>42</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 78

<sup>43</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 80/88

por terminado el contrato de trabajo y denegando la solicitud de nulidad presentada por el trabajador.

En este punto, es preciso señalar que pese a no haberse concedido el permiso sindical al señor Iron Escorcía Romero para acompañar al trabajador demandado al comité de revisión, no se configura una violación al debido proceso del trabajador en tanto no se demuestra que se efectuara solicitud de permiso sindical para ningún otro miembro de la junta directiva que estuviera en capacidad de acompañar al trabajador, y no obstante este pertenece a dos sindicatos, no acudió en compañía de otro directivo de alguna de las organizaciones sindicales a la que pertenece, acudiendo solo a la diligencia pero retirándose antes de su inicio, con lo cual voluntariamente se entiende desistida su facultad de comparecer, máxime si se observa el parágrafo tercero de la cláusula novena de la convención colectiva, el cual dispone:

**Parágrafo Tercero:**

El trabajador deberá estar presente en todas las instancias y cuando no se presentare en la fecha y hora señaladas para reestudiar la determinación que la Empresa haya tomado contra él, se entenderá que voluntariamente ha renunciado al recurso respectivo y por tanto la determinación quedará en firme, excepto en el caso de grave calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobada que haya impedido su asistencia. En este evento se dará nueva y última oportunidad dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

No obstante y según la disposición transcrita, se debió entender por desistido el recurso, quedando en firme la determinación de terminar el contrato de trabajo, la organización sindical SINTRATAC solicitó la realización del comité de asuntos sociales, misma que se efectuó el 20 de febrero de 2019<sup>44</sup>, decidiéndose confirmar la terminación del contrato de trabajo, sin que la convención colectiva contemple etapas adicionales, dentro del trámite disciplinario, razón por la cual es preciso concluir que el procedimiento disciplinario contemplado en la convención colectiva de trabajo terminó el 20 de febrero de 2019, contando la empresa demandante con plazo hasta el 21 de abril de 2019 para iniciar dentro del término legal oportuno, el proceso especial de levantamiento de fuero sindical, verificándose que la demanda fue presentada en la oficina de apoyo judicial el 02 de abril de 2019<sup>45</sup>, es decir dentro del término legal para ello.

Debe resaltar la Sala, que no asiste razón a la parte pasiva del proceso, cuando alega que, dada la causal de terminación del contrato, no estaba el empleador llamado a iniciar proceso disciplinario, ello porque tratándose de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, pese a no ser disciplinable, si prevé la convención colectiva la obligatoriedad de tal proceso, a saber, el parágrafo primero de la Cláusula novena de la convención, señala:

**Parágrafo Primero:**

Carecerán de valor las sanciones disciplinarias o retiros por justa causa que se impongan pretermitiendo estos trámites. Mientras se encontrare pendiente de resolver cualquiera de los recursos anteriores, siempre que hubiere sido interpuesto en tiempo hábil y ante la dependencia adecuada, la Empresa no podrá aplicar la sanción.

---

<sup>44</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 94/100

<sup>45</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 1

De tal suerte que, si la empresa no hubiera iniciado el procedimiento dispuesto en dicha cláusula, la terminación del contrato carecería de valor en los términos de la disposición convencional transcrita.

En cuanto al debido proceso disciplinario adelantado al trabajador, encuentra la Sala que no fue vulnerado, en tanto la citación a descargos fue realizada por un representante del empleador y el demandado no acredita por medio probatorio alguno, que los delegados para los comités de revisión y de asuntos sociales tuvieran un cargo inferior al de jefe de departamento, desconociendo la Sala la estructura jerárquica de AVIANCA S.A., no siendo dable declarar la nulidad del proceso convencional por haberse efectuado en la ciudad de Bogotá, en tanto el trabajador acepta que la empresa le suministró los tiquetes para efectuar el desplazamiento y las directivas sindicales no ejercieron oposición a que tanto el comité de revisión como el de asuntos sociales se realizará en tal sede, razón por la cual no es posible concluir que se hubiera incumplido por parte de la empresa demandante con las disposiciones convencionales que regulan la materia.

Finalmente, en cuanto al término de prescripción convencional alegado por la parte demandada, según el cual el parágrafo sexto de la cláusula novena de la convención colectiva, dispone:

**Parágrafo Sexto:**

Decidida una sanción o despido, si su efectividad no se iniciare dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del Comité de Revisión o de la Comisión de Asuntos Sociales, según fuere el caso, la sanción o despido quedarán sin valor.

Aduciendo el demandado que al haberse notificado la decisión del comité de asuntos sociales el 20 de febrero de 2019, la empresa contaba con plazo hasta el 13 de marzo del 2019 para presentar la demanda de levantamiento de fuero sindical, entendiéndola la parte pasiva como una prescripción especial, postura que no puede ser avalada por la Sala, en tanto las normas procesales relativas a la prescripción son de orden público, inmodificables por las partes, ni siquiera mediante acuerdo o pactos convencionales<sup>46</sup>, así lo ha dispuesto por demás el artículo 13 del Código General del Proceso<sup>47</sup>, aplicable por analogía al procedimiento laboral.

Al margen de lo anterior, debe señalar la Sala que la H. Corte Constitucional<sup>48</sup> ha señalado que la causal de reconocimiento de la pensión es diferente a las demás causales de despido por justa causa, pues no se trata de conductas que afecten el buen desempeño por ausencia o incapacidad para realizar las

---

<sup>46</sup> Sobre lo que debe entenderse como normas de orden público, señala que éstas se refieren a los preceptos que no son susceptibles de ser obviados ni siquiera por el acuerdo de voluntades entre los particulares, pues conciernen al interés público y social del Estado, normas orientadas a la seguridad, solidaridad y justicia. Son imperativas, obligatorias, no son susceptibles de pacto en contrario, de renuncia o transacción. Sentencia C800-2005

<sup>47</sup> Las normas procesales son de orden público y, por consiguiente, de obligatorio cumplimiento, y en ningún caso podrán ser derogadas, modificadas o sustituidas por los funcionarios o particulares, salvo autorización expresa de la ley.

Las estipulaciones de las partes que establezcan el agotamiento de requisitos de procedibilidad para acceder a cualquier operador de justicia no son de obligatoria observancia. El acceso a la justicia sin haberse agotado dichos requisitos convencionales, no constituirá incumplimiento del negocio jurídico en donde ellas se hubiesen establecido, ni impedirá al operador de justicia tramitar la correspondiente demanda.

<sup>48</sup> Sentencia T-606 de 2017

funciones o incumplimiento de las obligaciones de naturaleza contractual, es simplemente *“una circunstancia natural que se genera por el paso del tiempo por el paso del tiempo y en concurrencia con ciertos requisitos”*<sup>49</sup>

En cuanto al proceso de levantamiento de fuero sindical en relación al reconocimiento de la pensión, en esa misma providencia, planteó que la causal se extiende en el tiempo y su fundamento no desaparece por el transcurso del mismo, expresando, que la regla temporal carece de sentido cuando se invoca el reconocimiento de la pensión como justa causa para el mismo, aduciendo que la facultad de interponer la acción en cualquier tiempo, únicamente habilita a que el juez laboral pueda analizar si efectivamente se configuró la causal alegada, razón por la cual no se afecta el derecho de acceso a la administración de justicia del empleador, ni la protección del sindicato, pues existen momentos procesales dentro de la jurisdicción ordinaria laboral, para analizar el fondo del asunto, agregando por demás que *“el levantamiento del fuero sindical no opera de manera automática ya que, como se puede inferir de los artículos 405 del CST y 113 del CPTSS, lo que el empleador pretende es la obtención de un permiso del operador judicial para despedir al empleado con garantía foral, siempre que exista justa causa para ello y es lo que analiza el juez laboral.”*<sup>50</sup>

Con fundamento en lo expuesto, habrás de revocarse la sentencia de primera instancia, en tanto declaró probada la excepción de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, siendo necesario, pasar a analizar lo relativo a la justa causa para dar por terminada la relación laboral entre el señor ALBERTO LEON CASTAÑEDA PEÑA y la empresa demandante AVIANCA S.A.

### **c) Justa casusa para despedir:**

El artículo 410 ibídem consagra que las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador aforado son:

*“a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} 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.”*

A su vez, el artículo 62 del mismo estatuto, consagra las justas causas para la terminación del contrato, y en lo que respecta al caso en concreto, el empleador se amparó en el otorgamiento de la pensión de vejez, que encuentra sustento legal en el literal A, numeral 14, de los artículos 62 y 63 del CST, causal contemplada también en el artículo 9 de la Ley 797 de 2003 que reformó el parágrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, causal autónoma de extinción del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria, el reconocimiento de la pensión de vejez, así:

---

<sup>49</sup> Sentencia T-606 de 2017

<sup>50</sup> Sentencia T-606 de 2017

*“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.”*

En consecuencia, no basta con verificar la ocurrencia de los presupuestos de causación de la prestación, pues de acuerdo con la **sentencia** de la H. Corte Constitucional **C -1037 de 2003**, además deberá verificarse que al trabajador le sea reconocida la pensión de vejez y sea incluido en nómina de pensionados, ello en aras de garantizar que no exista solución de continuidad entre la fecha de la desvinculación y el disfrute de la prestación.

Para efectos de propender por el empalme entre la terminación del vínculo laboral y por ende la cesación en el pago de salarios y el inicio del reconocimiento de la mesada pensional, el Decreto 2245 de 2012, establece los trámites que deben agotarse al igual que los plazos de antelación que deben observarse, consagrando que, el empleador que quiera hacer uso de la facultad de terminación del contrato aduciendo esta justa causa, deberá mediar una comunicación con la administradora de pensiones, a efectos de establecer la fecha exacta de ingreso a nómina de pensionados, así:

*Artículo 3. Trámite en el Caso de Retiro con Justa Causa. En caso que el empleador haga uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, para garantizar que no exista solución de continuidad entre la fecha de retiro y la fecha de la inclusión en la nómina de pensionados, el empleador y la administradora o entidad reconocedora deberán seguir el siguiente procedimiento:*

*a) El empleador deberá informar por escrito a la administradora o a la entidad que efectuó el reconocimiento de la pensión, con una antelación no menor a tres (3) meses, la fecha a partir de la cual se efectuará la desvinculación laboral, allegando copia del acto administrativo de retiro del servicio o tratándose de los trabajadores del sector privado, comunicación suscrita por el empleador en la que se indique tal circunstancia. La fecha en todo caso será la del primer día del mes siguiente al tercero de antelación.*

*b) La administradora o la entidad que efectuó el reconocimiento de la pensión, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibo de la comunicación de que trata el literal anterior, deberá informar por escrito al empleador y al beneficiario de la pensión la fecha exacta de la inclusión en nómina general de pensionados, la cual deberá observar lo dispuesto en el literal anterior. El retiro quedará condicionado a la inclusión del trabajador en la nómina de pensionados. En todo caso, tratándose de los servidores públicos, salvo el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes y las excepciones legales, no se podrá percibir simultáneamente salario y pensión.*

Trámite que a voces de la Sala de Casación Laboral de la CSJ comporta un requisito adicional para que opere tal causal de despido, en tanto supedita la oportunidad del empleador para hacer uso de la causal de despido, una vez se notifique al trabajador, no solo el reconocimiento pensional, sino también la inclusión en nómina para pago de la prestación. Al respecto la sentencia **SL 2303 de 2021** que a su vez reitera lo expuesto en decisiones **SL3108-2019**, que reiteró lo dicho en la **SL2509-2017**, en que se expresó:

*[...] Del contenido de este texto normativo se infieren pacíficamente las siguientes notas distintivas:*

*(i) Se trata de una causal de terminación de los vínculos laborales de los trabajadores del sector privado y público. Por lo tanto, de esta causal puede hacer uso el Estado-empleador para finalizar la relación de trabajo de un servidor público, sea trabajador oficial o sea empleado público, y el empleador privado para finalizar el contrato laboral con su trabajador.*

*(ii) El empleador puede hacer uso de esta causal cuando al trabajador le «sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones», aspecto que debe armonizarse con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia aditiva C – 1037 de 2003, que condicionó la exequibilidad del precepto en estudio en el entendido 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 correspondiente». En consecuencia, no basta con la notificación del reconocimiento de la pensión, sino que es requisito sine qua non que el trabajador sea incluido en nómina, a fin de que no exista solución de continuidad entre la fecha de su retiro y aquella en la que empieza a percibir la pensión.*

*(iii) El vocablo «podrá» que utiliza la norma en sus incisos primero y segundo denota 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.*

*(...)*

Así las cosas, tenemos que: **i)** el trabajador demandado ALBERTO LEÓN CASTAÑEDA PEÑA, pertenece a la junta directiva del sindicato SINDITRA<sup>51</sup> desde el 18 de agosto de 2010 y a la junta directiva de SINTRATAC<sup>52</sup> según se notificó a AVIANCA S.A., el acta de depósito de la nueva junta directiva, mediante comunicación del 18 de junio de 2018, **ii)** se reconoció al demandado la pensión de vejez, mediante la resolución N° SUB 300504 del 20 de noviembre de 2018, pues si bien no se tiene la respectiva Resolución, así lo informó Colpensiones a la empresa demandante, mediante comunicado del 17

<sup>51</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 105

<sup>52</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 107/109



de mayo de 2019<sup>53</sup>, **iii)** el demandado esta al tanto del reconocimiento de la pensión, en tanto le fue entregada por la empresa la Comunicación de Colpensiones informando al empleador tal reconocimiento, a más de que en interrogatorio de parte absuelto por él, indicó que percibía una mesada pensional de \$1.400.000, de donde se infiere que actualmente está incluido en nómina de pensionados.

Consecuente con lo anterior, encuentra la Sala, satisfechos en conjunto los elementos de la acción, sin que se aprecie el ejercicio arbitrario de la facultad del empleador, como tampoco la intención de truncar los intereses de las organizaciones sindicales a las que pertenece el demandado, razón por la cual deviene procedente el levantamiento del fuero sindical con la autorización para despedir, por haber accedido a la prestación económica derivada de su pensión de vejez, pues si bien no existe prueba de la fecha en la que fue incluido en nómina de pensionados, es evidente que el efecto útil perseguido por el Decreto 2245 de 2012 se encuentra cumplido, en tanto el trabajador durante el curso del proceso especial de levantamiento de fuero sindical ha venido percibiendo tanto pensión de vejez, como remuneración económica por su salario, siendo procedente de este modo revocar íntegramente la sentencia de primera instancia.

### **III. EXCEPCIONES**

No prosperan las excepciones formuladas por la parte pasiva.

### **IV. COSTAS**

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada al haber prosperado el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante. Agencias en derecho se tasan en medio Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para el año 2022, las de primera instancia deberán ser tasada por el A quo.

### **V. DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** íntegramente la sentencia proferida el 27 de julio de 2022, por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso especial de fuero sindical promovido por ALBERTO LEÓN CASTAÑEDA PEÑA contra AVIANCA S.A., al cual se integró a los sindicatos SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO “SINTRATAC” Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE AÉREO “SINDITRA”, para en su lugar, levantar el fuero sindical del señor ALBERTO

---

<sup>53</sup> 01PrimeraInstancia, 01ExpedienteDigitalizado, Pág. 58

LEÓN CASTAÑEDA PEÑA y consecuentemente se autoriza a AVIANCA S.A., dar por terminado con justa causa, su contrato de trabajo, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en ambas instancias a cargo del demandado, agencias en derecho en la suma de medio Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para el 2022.

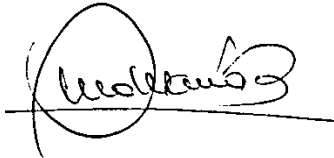
Se ordena notificar por edicto lo decidido.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados,



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN  
(En ausencia justificada)