

**TEMA: EL FUERO SINDICAL** - “Se denomina "fuero sindical" a la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”. / **LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL** - El objeto de la solicitud judicial previa al despido (levantamiento del fuero sindical), es la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y la valoración de su legalidad o ilegalidad. / **JUSTA CAUSA PARA DESPEDIR** - Cuando un trabajador particular o un servidor público han laborado durante el tiempo necesario para acceder a la pensión, es objetivo y razonable que se prevea la terminación de su relación laboral. /

**HECHOS:** Pretende la parte actora que se otorgue permiso para el levantamiento del fuero sindical con justa causa del demandado, con fundamento en que ya está devengando pensión de vejez, mediante Resolución SUB 319950 emitida por Colpensiones el 17 de noviembre de 2023. El A quo declaró que el señor EDGAR VALLEJO OCAMPO se encontraba dentro de la causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo consagrada el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en el reconocimiento de pensión de vejez. Consecuencialmente ordenó el levantamiento del fuero sindical y autorizó a la sociedad FABRICATO S.A. para la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Dentro del término de ley, la parte con interés para recurrir NO interpuso el de apelación, por lo que se remitió el expediente a esta corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta conforme lo normado en el art. 69 del CST, toda vez que la sentencia fue adversa a los intereses del trabajador, lo afecta directa e íntegramente. Es tarea de la Sala determinar si se configura o no una justa causa y consecuencialmente si es dable autorizar el levantamiento de fuero sindical y conceder el permiso para despedir.

**TESIS:** Sabido es que el fuero sindical es una garantía constitucional (Art. 39) desarrollada en el artículo 406 del CST. Prescriben los artículos referidos: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión...”. El artículo 405 del CST, prescribe: “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 del trabajo”. (...) Sobre esta garantía se ha pronunciado la Corte Constitucional en los siguientes términos: “Ahora bien, en punto de las implicaciones de esta especial protección de la actividad sindical que supone el fuero de sus representantes, aunque tal institución fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, con la Constitución de 1991, se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. (...) La ampliación de la figura del fuero sindical, no tuvo repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal “todos” para determinar la categoría de trabajadores pasibles de sindicalización, con las excepciones ya mencionadas, impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato.” (...) Se concluye de lo expuesto que por mandato constitucional el fuero sindical se reconoce a los representantes sindicales como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión, por lo que esta institución tiene una especial jerarquía, que ha pasado de ser puramente legal a ser de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. Por ello se sostiene que el fuero sindical se reconoce tanto en beneficio del sindicato como del

trabajador perteneciente a este. (...) En los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones que pueden instaurar empleadores y trabajadores, relacionadas con la protección constitucional y legal del fuero sindical. Sobre estas acciones, la Corte Constitucional ha dicho: “El Estatuto Laboral prevé dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, las cuales se resuelven mediante sendos procedimientos especiales, el primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y, el segundo, por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito. (...) Se puede concluir, entonces, que el objeto de la solicitud judicial previa al despido (levantamiento del fuero sindical), es la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y la valoración de su legalidad o ilegalidad. En cambio, en la acción de reintegro se trata de analizar si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió.”. (...) El parágrafo 3 del art. 9, erigió como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que el trabajador, bien fuera del sector público o privado, cumpliera con los requisitos establecidos en las disposiciones legales para tener derecho a la pensión. Indica la norma que esto es procedente cuando fuera reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, que es lo que aquí ocurre. (...) Así las cosas, a juicio de esta Sala, en gracia de discusión, aun cuando el empleador no consulte al trabajador y tome la determinación de fenecer el vínculo, no convierte el despido en injusto o ilegal, si la causal que se invoca es el haber obtenido la pensión de vejez y el subalterno ya se encuentra incluido en nómina, se insiste, como acontece en este caso, pues ello no sólo se observa en el acto administrativo antes aludido, sino que además fue expresamente aceptado por la parte resistente de este proceso a través de la contestación.

M.P. ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 10/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**  
**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, diez (10) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)**

**F24-037**

Proceso: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL- CONSULTA SENTENCIA  
Demandante: **FABRICATO S.A.**  
Demandado: **EDGAR VALLEJO OCAMPO**  
Vinculado: SINALTRADIHITEXCO  
Tema: levantamiento del fuero - permiso para despedir, trabajador pensionado  
Radicado No.: 05088-31-03-002-2024-00196-01  
Decisión: **CONFIRMA**

Link: [05088310500220240019601](https://05088310500220240019601) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a conocer en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello el día 3 de mayo de 2024 dentro del proceso especial de fuero sindical de la referencia.

A continuación, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **ACTA 16** de discusión virtual de proyectos, la Sala adoptó el presentado por el ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

**1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

**1.1. LO PRETENDIDO**

Pretende la parte actora que se otorgue permiso para el levantamiento del fuero sindical con justa causa del señor Edgar Vallejo Ocampo, con fundamento en que ya está devengando pensión de vejez, mediante Resolución SUB 319950 emitida por Colpensiones el 17 de noviembre de 2023.

**1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPRESAMENTE EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:**

- Que el señor EDGAR VALLEJO OCAMPO es trabajador vinculado a FABRICATO S.A. desde el día 04 de marzo de 1985.
- Que según acta de registro de inscripción de la junta directiva de la subdirectiva Bello del SINALTRADIHITEXCO, del día 2 de diciembre de 2022, fue nombrado suplente de dicha organización, razón por la cual ostenta la calidad de directivo sindical y se encuentra amparado por el fuero sindical de que trata el art. 406 del CST.
- Que Colpensiones le notificó al demandado la Resolución SUB 319950, emitida el 17 de noviembre de 2023, a través de la cual le reconoció la pensión de vejez.
- Que el 19 de febrero de 2024 el trabajador le entregó copia de dicho acto administrativo, evento en el cual la compañía conoció de manera oficial tal información.
- Que en reunión con el señor VALLEJO OCAMPO se le solicitó infructuosamente que definiera una fecha de retiro teniendo en cuenta que Colpensiones ya le había otorgado su pensión de vejez y se encontraba devengado las mesadas mensuales, a lo que este respondió que tenía un fuero de seis (6) meses *que le protege y que él no iba a llegar a un acuerdo con la compañía sobre su retiro.*

### **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Abierta la audiencia NO compareció el demandando ni la organización sindical convocada. Sólo culminando la sentencia se conectó el trabajador, en compañía de apoderado judicial, Dr. Juan Carlos Zuluaga.

### **1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 3 de mayo de 2024 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello declaró que el señor EDGAR VALLEJO OCAMPO se encontraba dentro de la causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo consagrada el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en el reconocimiento de pensión de vejez. Consecuencialmente ordenó el levantamiento del fuero sindical y autorizó a la sociedad FABRICATO S.A. para la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

Condenó en costas al demandado, fijando como agencias en derecho la suma de \$100.000

Dentro del término de ley, la parte con interés para recurrir NO interpuso el de apelación, por lo que se remitió el expediente a esta corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta conforme lo normado en el art. 69 del CST, toda vez que la sentencia fue adversa a los intereses del trabajador, lo afecta directa e íntegramente. Y es que se ha entendido que las excepciones, cuando se proponen, se equiparan a la pretensión

del extremo pasivo, revisión que en todo caso ha de realizarse de acuerdo a los planteamientos sentados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencias de radicación AL5567-2022, SL7122-2019 (M.P. Gerardo Botero Zuluaga), SL2187-2017 (M.P. Fernando Castillo Cadena), SL1656-2016 y 3604 de 2013, al considerar que ante una determinación enteramente desfavorable al trabajador, se debía surtir la consulta con independencia de que aquel ostentase la calidad de demandante o demandado.

### **1.5. ARGUMENTOS DEL JUEZ AL DECIDIR**

Comenzó por precisar las razones por las cuales el trabajador era destinatario de fuero sindical en atención al cargo ocupado en la junta directiva de la organización sindical. En cuanto a la comprobación de una justa causa de despido para el levantamiento del amparo, adujo que Colpensiones emitió la Resolución SUB 319950 del 17 de noviembre de 2023, a través de la cual reconoció la prestación por vejez a partir del 1 de agosto de la misma anualidad, con inclusión de nómina para el período 2023-12, razón por la que consideró que se encontraba acreditado el estatus de pensionado de la demandado, configurándose así la existencia de una justa causa para terminar el contrato de trabajo, y consecuentemente, ordenar el levantamiento del fuero sindical del que gozaba.

## **2. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO**

Se contrae a determinar si se configura o no una justa causa y consecuentemente si es dable autorizar el levantamiento de fuero sindical y conceder el permiso para despedir.

Para resolverlo la Sala se referirá al fuero sindical, las acciones que se derivan de la protección foral y luego analizará el caso concreto.

## **3. CONSIDERACIONES**

### **EL FUERO SINDICAL**

Sabido es que el fuero sindical es una garantía constitucional (Art. 39) desarrollada en el artículo 406 del CST.

Prescriben los artículos referidos:

“ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

...

**Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión...** (Negrillas y subrayas de la sala)

El artículo 405 del CST, prescribe:

“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 del trabajo.

Y el artículo 406 del CST, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, consagra:

“Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

...

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;**

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.” (Resaltos fuera de texto).

Sobre esta garantía se ha pronunciado la Corte Constitucional en los siguientes términos:

“Ahora bien, en punto de las implicaciones de esta especial protección de la actividad sindical que supone el fuero de sus representantes, aunque tal institución fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, con la Constitución de 1991, se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. La Carta además, mediante la figura del bloque de constitucionalidad del artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales:

“Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) **que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical** en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, - Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.)

La ampliación de la figura del fuero sindical, no tuvo repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal “todos” para determinar la categoría de trabajadores pasibles de sindicalización, con las excepciones ya

mencionadas, **impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato.**<sup>1</sup> (Negrillas y subrayas de la Sala)

Se concluye de lo expuesto que por mandato constitucional el fuero sindical se reconoce a los representantes sindicales como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión, por lo que esta institución tiene una especial jerarquía, que ha pasado de ser puramente legal a ser de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. Por ello se sostiene que el fuero sindical se reconoce tanto en beneficio del sindicato como del trabajador perteneciente a este.

## **ACCIONES QUE DERIVAN DEL FUERO SINDICAL**

En los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones que pueden instaurar empleadores y trabajadores, relacionadas con la protección constitucional y legal del fuero sindical. Dicen las normas referidas:

### **ARTÍCULO 113, modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001.**

“DEMANDA DEL EMPLEADOR. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.”

### **ARTÍCULO 118, modificado por el artículo 48 de la Ley 712 de 2001.**

“DEMANDA DEL TRABAJADOR. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.”

Sobre estas acciones, la Corte Constitucional ha dicho:

“El Estatuto Laboral prevé dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, las cuales se resuelven mediante sendos procedimientos especiales, el primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y, el segundo, por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Al respecto la jurisprudencia constitucional ha considerado que i) “el objeto de la solicitud judicial previa al despido es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad”, y ii) que en la acción de reintegro “se trata (...) de analizar si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió”...

...

**Se puede concluir, entonces, que** el objeto de la solicitud judicial previa al despido (levantamiento del fuero sindical), es la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y la valoración de su legalidad o ilegalidad. En cambio, en la acción de reintegro se trata de analizar si el demandante estaba obligado

---

<sup>1</sup>T-330/05., H. Sierra.

a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió.”<sup>2</sup> **(subrayas y negrillas fuera de texto)**

#### 4. CASO CONCRETO

Sea lo primero precisar que en el asunto debatido no son motivo de discusión los hechos relacionados con la vinculación laboral que unió a las partes del presente litigio, ni la calidad de miembro de la Junta Directiva de SINALTRADIHITEXCO SUBDIRECTIVA BELLO como primer suplente (folio 38 archivo 1 del expediente digital). Precisamente por tal circunstancia el empleador se vio en la obligación de instaurar esta acción, obteniendo en primera instancia un pronunciamiento favorable a sus intereses al ser autorizado para despedir al trabajador, donde el objeto de estudio se centró en la determinación de la existencia de una justa causa, siendo este el aspecto analizado que estudiará la Sala.

Conforme las normas referenciadas en el acápite tercero de esta providencia, existen dos acciones para garantizar a los trabajadores el fuero sindical: la de levantamiento de fuero y la acción de reintegro, reinstalación o restitución. Cada una se resuelve mediante un procedimiento especial. La primera, que es la que interesa a esta Magistratura, está a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permite despedir al trabajador aforado. Como se dijo, el objeto y/o génesis de la solicitud judicial previa, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad.

Acudamos pues al contenido de la Resolución SUB 319950 expedida por Colpensiones el 17 de noviembre de 2023 (folios 45 a 56 del archivo 01), según la cual el señor Edgar Vallejo Ocampo fue incluido en nómina de pensionados en diciembre del mismo año, así:

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Reconocer el pago de una pensión de VEJEZ a favor del (la) señor(a) **VALLEJO OCAMPO EDGAR**, ya identificado(a), en los siguientes términos y cuantías:

Valor mesada a 1 de agosto de 2023 = \$2,068,504.

LIQUIDACION RETROACTIVO	
CONCEPTO	VALOR
Mesadas	8,274,016.00
Mesadas Adicionales	2,068,504.00
F. Solidaridad Mesadas	0.00
F. Solidaridad Mesadas Adic	0.00
Descuentos en Salud	827,600.00
Ajustes en Salud	0.00
Pagos ya efectuados	0.00
Valor a Pagar	9,514,920.00

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente prestación junto con el retroactivo si hay lugar a ello, será ingresada en la nómina del periodo 202312 que se paga el último día hábil del mismo mes en la central de pagos del Banco BANCO DE BOGOTA de BELLO CL 50 49 35 PAR PRINCIPAL OF.

**ARTÍCULO TERCERO:** A partir de la inclusión en nómina de la presente prestación, se harán los respectivos descuentos en salud conforme a la ley 100 de 1993 en NUEVA EPS S.A.



Y tal situación es importante referenciarla, porque ubica al operador jurídico en lo previsto en el numeral 14 del literal A del art. 62 del CST según el cual es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo el reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Tal preceptiva debía entenderse a la luz de los razonamientos de la Corte Constitucional cuando declaró la exequibilidad de tal norma mediante sentencia C-1443 de 2000, bajo el entendido que cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, por justa causa, si antes del reconocimiento de la pensión de jubilación omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993, que no es otra diferente a continuar trabajando y cotizando durante 5 años más para aumentar el monto de la pensión.

No obstante, tal facultad desapareció del ordenamiento jurídico con la expedición de la Ley 797 de 2003, que modificó tal preceptiva, en cuyo parágrafo 3 del art. 9, erigió como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que el trabajador, bien fuera el sector público o privado, cumpliera con los requisitos establecidos en las disposiciones legales para tener derecho a la pensión. Indica la norma que esto es procedente cuando fuera **reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones**, que es lo que aquí ocurre.

Para aclarar el tema, la Corte Constitucional profirió la sentencia C-1037 de 2003, en la cual es persistente en señalar la necesidad de que se efectúe la notificación al trabajador particular o servidor público, no sólo del reconocimiento de la pensión, sino de su inclusión en nómina. En lo que importa a la Sala, la Corte expuso que:

“(…) no puede existir solución de continuidad entre la terminación de la relación laboral y la iniciación del pago efectivo de la mesada pensional, precisamente para asegurar al trabajador y a su familia los ingresos mínimos vitales, así como la efectividad y primacía de sus derechos.  
Por tanto, la única posibilidad de que el precepto acusado devenga constitucional es mediante una sentencia aditiva para que el trabajador particular o servidor público sea retirado sólo cuando se le garantice el pago de su mesada pensional, con la inclusión en la correspondiente nómina, una vez se haya reconocido su pensión (…)

Así las cosas, a juicio de esta Sala, en gracia de discusión, aun cuando el empleador no consulte al trabajador y tome la determinación de fenecer el vínculo, no convierte el despido en injusto o ilegal, si la causal que se invoca es el haber obtenido la pensión de vejez y el subalterno ya se encuentra incluido en nómina, se insiste, como acontece en este caso, pues ello no sólo se observa en el acto administrativo antes aludido, sino que además fue expresamente aceptado por la parte resistente de este proceso a través de la contestación.

También la Sala de Casación Laboral se ha ocupado del tema, véase las sentencias de radicación 52.267, 61.673 y 56.858 de 2018, última oportunidad donde la Corte Suprema de Justicia precisó que:

“...el sentenciador de alzada no incurrió en ninguno de los dislates que le endilga el censor en el cargo propuesto, en cuanto el reconocimiento de la pensión de jubilación que se le hizo al actor si es constitutiva de una justa causa de despido, y por ende no se genera el pago de ninguna suma indemnizatoria, por virtud de lo que al efecto prevé el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, pues dicha preceptiva contempla una causal de terminación de los vínculos laborales tanto de los trabajadores de sector público como del privado, respecto del cual puede hacer uso el empleador para finiquitar la relación contractual laboral con sus asalariados.

De igual forma, atendiendo la redacción de la normativa en referencia, de ella se infiere clara y palmariamente, que además de permitírsele al empleador la terminación del contrato de trabajo por justa causa, a raíz del reconocimiento de la pensión al trabajador, en modo alguno se le supedita esa facultad a aquel de que deba previamente obtenerse el consentimiento del asalariado, tal y como lo pretende hacer creer el recurrente, so pena de soportar la carga económica derivada de la indemnización por despido injusto.

Por lo tanto, nada se opone a que el empleador, de forma unilateral, termine un contrato de trabajo o la relación legal y reglamentaria de un empleado que haya cumplido los requisitos de la pensión de vejez o jubilación con antelación a la Ley 797 de 2003, **siempre y cuando esta haya sido reconocida, notificada y el trabajador incluido en nómina en vigencia de esta normativa.**

(Resaltos de la Sala)

Y tal conclusión se acompasa con la génesis del parágrafo 3 del art. 33 de la Ley 100 de 1993, que podemos encontrar plasmada en la ya aludida sentencia C-1037 de 2003 cuando la Corte Constitucional concluyó que:

Cuando un trabajador particular o un servidor público han laborado durante el tiempo necesario para acceder a la pensión, es objetivo y razonable que se prevea la terminación de su relación laboral. Por un lado, esa persona no quedará desamparada, pues tendrá derecho a disfrutar de la pensión, como contraprestación de los ahorros efectuados durante su vida laboral y como medio para gozar del descanso, en condiciones dignas, cuando la disminución de su producción laboral es evidente. Por otro lado, crea la posibilidad de que el cargo que ocupaba sea copado por otra persona, haciendo efectiva el acceso en igualdad de condiciones de otras personas a esos cargos, pues no puede perderse de vista que los cargos públicos no son patrimonio de las personas que lo ocupan

En otras palabras, el despido con apego a dicha motivación, que materializa esa libertad de configuración del legislador al establecer causales de terminación de relaciones laborales, no es más que un relevo generacional y la imposición de un descanso a un trabajador en razón de su edad, garantizando una remuneración vital.

Así pues, el empleador está facultado para despedir a un trabajador, quien legalmente NO cuenta con la potestad de elegir hasta cuando laborará, precisamente la Corte Constitucional al analizar la exequibilidad de la norma, amparó la continuidad de ese sustento económico, impidiendo así su interrupción abrupta. Cosa diferente es que las partes concierten una fecha, empero, aunque tardíamente el trabajador tuvo la intención de hacerlo, o por lo menos ello expresó en la audiencia, lo cierto es que a la fecha dicho acuerdo es inexistente.

Recuérdese que la Corte Constitucional en la sentencia antes aludida, resolviendo una de las inquietudes del promotor de la acción cuando advertía una vulneración de la norma de cara a los derechos de libertad y libre desarrollo de la personalidad al permitir que el empleador forzara decisiones contrarias a las intenciones del trabajador, concluyó que era objetivo y razonable la terminación de la relación laboral, dado que la persona no quedaba desamparada, tenía derecho a disfrutar de una pensión como contraprestación de las cotizaciones efectuadas durante su vida laboral, y era un medio para gozar de un descanso en condiciones dignas en un

momento en que la disminución de su productividad laboral era evidente, aunado al relevo laboral que ello implicaba.

Además el Convenio 87, aprobado mediante la Ley 26 de 1976, se enfoca en lo atinente al derecho de constituir organizaciones, afiliarse a las mismas, y estas a su vez elegir sus representantes, en términos generales establece la potestad del ejercicio del derecho de sindicación, es decir, se trata de un instrumento internacional que protege el derecho de todos los trabajadores, e incluso empleadores, de constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses. Agrupación y afiliación son los ejes rectores del mismo condiciones de admisión que no debe confundirse con permanencia o perpetuidad, pues aunque en principio un sindicato tiene la autonomía de decidir quiénes serán sus dirigentes, tal derecho no es absoluto, pues como se anunció, el legislador ostenta una amplia facultad de configuración en virtud de la cual válidamente puede restringir tal derecho, especialmente cuando tal restricción, como sería el ostentar la calidad de pensionado, NO surgió con la finalidad de introducir limitaciones legales al ejercicio de derechos fundamentales emanados del fuero, fue otra su génesis como ya se explicó. Recordemos en este punto la definición plasmada en el artículo 405 del C.S.T. que señala:

“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 del trabajo** (...)”  
(Resaltos de la Sala).

Así pues, para este caso, esa garantía foral fenece cuando media una justa causa calificada por el juez.

Tampoco debe olvidarse que el fuero sindical es ante todo un mecanismo de defensa del derecho de asociación, más que del propio aforado. Así se ratificó en la sentencia T-303 de 2018, uno de cuyos apartes reza:

La Corte ha señalado que el fuero sindical no está destinado únicamente a la protección individual del trabajador sino que tiene por objeto proteger el derecho de asociación en su conjunto, es decir, amparar la libertad de acción de los sindicatos<sup>3</sup>. En palabras de esta Corte, “*el fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo*”<sup>4</sup>. Sobre el particular la Corte ha indicado:

“*La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva*”<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Ver Corte Constitucional. Sentencias C-240 de 2005, C-381 de 2000 y C-710 de 1996.

<sup>4</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-240 de 2005.

<sup>5</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-096 de 2010.

En consecuencia, se confirmará la decisión consultada, por encontrarla ajustada a derecho, avalando esta Magistratura los raciocinios del a quo, sumado a que la decisión del empleador de fenecer el contrato NO tiene por finalidad restringir el derecho a la libertad sindical del que gozaba el trabajador, sólo se refleja la teleología de la causal de despido, cuya acreditación (estatus de pensionado y disfrute de la prestación), configuran una causal objetiva y el verdadero móvil para prescindir de los servicios del demandado.

Sin costas en esta instancia dado que el conocimiento de la Sala lo es en el grado jurisdiccional de consulta.

## 6. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **DECIDE**

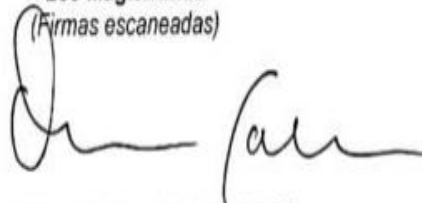
**PRIMERO: CONFIRMA** la decisión proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello el 3 de mayo de 2024, dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir instaurado por la sociedad **FABRICATO S.A.** contra el señor **EDGAR VALLEJO OCAMPO** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 8.404.224, trámite al que se vinculó a SINALTRADIHITEXCO, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** sin costas en esta instancia.

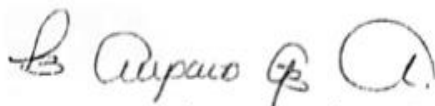
Lo anterior se notificará por **EDICTO**, y se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados

(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

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:

Proceso: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL- CONSULTA SENTENCIA  
Demandante: **FABRICATO S.A.**  
Demandado: **EDGAR VALLEJO OCAMPO**  
Vinculado: SINALTRADHITEXCO  
Tema: levantamiento del fuero - permiso para despedir, trabajador pensionado  
Radicado No.: 05088-31-03-002-2024-00196-01  
Decisión: **CONFIRMA**  
Fecha de la sentencia: **10/05/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> 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 14/05/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario