MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO
Magistrada ponente

SL1581-2025

Radicación n° 11001-31-05-039-2018-00659-01
Acta 19

Bogotá, D. C., cuatro (4) de junio de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 29 de julio de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA.**

I. ANTECEDENTES

Juan Felipe Ortega Bonilla llamó a juicio a Avianca S.A. con la finalidad de que se declare *«que estaba incapacitado desde el día 17 de enero de 2017»;* que al momento del despido se encontraba *«cobijado por fuero circunstancial»* y en estado de debilidad manifiesta; que es beneficiario de la convención colectiva de *«ACDAC»* y por ello se le aplican las

cláusula del acuerdo *«ACDACAVIANCA-SAM»* de 30 de diciembre de 2002; que la empleadora no cumplió con el requisito de acudir al Inspector del Trabajo ni al juez del trabajo para su desvinculación; y que su relación contractual fue finalizada sin justa causa.

En consecuencia, pidió que se condene al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; en la 50 de 1990; un día de salario por cada uno de retraso en el pago de la liquidación; y a 10 meses de sueldo por concepto de la cláusula 75 de la convención colectiva de Trabajo *«por cuanto perdió la licencia».*

Fundamentó las pretensiones, básicamente, en que ingresó a laborar en la entidad demandada el 20 de septiembre de 1980 mediante contrato de trabajo escrito de carácter indefinido, desempeñando el cargo de *«copiloto de Boeing 727»,* y luego fue ascendido *a «comandante».*

Dijo que nació el 5 de marzo de 1953; que al momento del despido tenía una doble condición: *«a) de pensionado b) de trabajador desde el año 2000»*; y que la empleadora contrató la póliza colectiva n.° 91801525 de Suramericana, cumpliendo con los compromisos establecidos en la CCT suscrita con ACDAC.

Agregó que tenía incapacidades médicas desde el 13 de septiembre de 2016, y que Avianca S.A. tenía conocimiento de todas estas, pero que solo las cobró desde el 13 de enero de 2017 hasta la fecha en que se finiquitó la relación

contractual.

Reiteró que tenía el cargo de *«comandante del equipo Airbus A-330 en vuelos internacionales»;* que contaba con 38 años de trabajo continuos y con más de 25.000 horas de vuelo; que no reportaba accidentes en su carrera como aviador, así como tampoco algún llamado de atención o proceso disciplinario en su hoja de vida.

Aseveró que se encontraba incapacitado por «vértigo crónico de menier, tinitus, trastorno de sueño; Esclerosis múltiple, hipoacusia bilateral, trastorno mixto Depresivo Ansioso y Fractura humero izquierdo»; que Avianca S.A. dio por finiquitada su relación laboral el 20 de diciembre de 2017; que no existió solución de continuidad desde el momento en que ingresó a laborar hasta cuando se efectuó el despido; y que para esta última data, su condición era de «vulnerabilidad e indefensión» dado su estado de salud.

Afirmó que la empleadora no lo reubicó en el departamento de capacitación o entrenamiento de tripulaciones, como lo hacía regularmente con los aviadores que perdían su licencia de vuelo; que no pidió autorización al Ministerio del Trabajo para desvincularlo; y que las causales que la accionada invocó para terminar con el contrato de trabajo eran inaplicables por su condición médica.

Indicó que sus dolencias fueron causadas por su profesión, como se constaba en el concepto del 28 de julio de

2017 emitido por Medicina Aeroespacial; y que el 27 de diciembre de la misma anualidad la compañía solicitó examen médico de egreso a Colsubsidio, *«el cual no se practicó».*

Señaló que era miembro de la Organización Sindical de Primer Grado de Industria, Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC y de la Asociación de Jubilados de ACDAC - AJUCAX; que en el año 2002 obtuvo pensión de vejez con CAXDAC con ocasión del acuerdo ACDAC-AVIANCA-SAM donde se pactó el otorgamiento pensional, siguiendo en curso su labor con la entidad demandada. Añadió que *«no existe relación alguna»* entre estos dos hechos, pues habían transcurrido más de 16 años en ese estado.

Aseguró que, en la carta de terminación unilateral del nexo laboral, la compañía no sustentó «el excedente de aviadores», estando obligado a hacerlo; y que «la terminación del contrato de trabajo no eliminó ningún privilegio al trabajador y estableció la indemnización que debía cancelar Avianca cuando el trabajador fuese despedido».

Comentó que, debido a su estado de salud, Aerocivil mediante Resolución n.° 01433 del 26 de mayo de 2017, declaró que no era apto para el desarrollo de actividades aeronáuticas, y la empresa accionada conoció de esta desde el mismo mes; por consiguiente, no realizó más vuelos desde aquella data. Adicionó que el 23 de noviembre de la misma anualidad recibió por parte de Avianca S.A. el escrito de dimisión del vínculo contractual a partir del 20 de diciembre

del 2017, invocando las causales descritas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Mencionó que ACDAC, mediante derechos de petición del 18 y 26 de diciembre hogaño, solicitó a la accionada no efectuar el despido a su nombre, por encontrarse bajo incapacidad médica; además, requirió que le fuera aplicada la indemnización establecida en la cláusula 75 de la convención colectiva de trabajo.

Finalizó arguyendo que estaba amparado por el *«seguro de pérdida de licencia en póliza colectiva tomada por el empleador por un monto variable, reajustable anualmente»;* y que la entidad demandada le canceló un total de $16.995.506 por el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2017.

Al dar respuesta a la demanda, Avianca S.A. se opuso a cada una de las pretensiones, y con respecto a los hechos manifestó que eran ciertos los relativos a la fecha de nacimiento del actor, los cargos desempeñados, su doble condición al momento del despido, la existencia de la póliza colectiva, los 38 años de trabajo continuos, la no existencia de reporte de accidentes o llamados de atención en su contra, la no autorización previa del Ministerio de Trabajo y las dolencias causadas por su profesión. Asimismo, aceptó lo concerniente al examen solicitado a Colsubsidio, la obtención de la pensión de jubilación en el año 2002, la declaración de no ser apto para la realización de sus funciones, la carta de terminación, los derechos de petición y el seguro de pérdida

de licencia. Frente a los restantes, aseguró que no eran ciertos o que no le constaban.

En su defensa, mencionó que con el promotor del litigio existió un contrato de aprendizaje entre el 19 de septiembre de 1980 y el 6 de febrero de 1981; luego, a partir de esa última data suscribieron un vínculo laboral a término indefinido para desempeñar el cargo de *«copiloto»* y, posteriormente, el 4 de julio de 1997 le reconoció de manera *«libérrima»* unidad contractual y antigüedad desde la primera calenda.

Alegó que únicamente tenía conocimiento de las incapacidades debidamente informadas, respecto de las cuales se efectuaron los recobros correspondientes; no obstante, no observó en los registros la generada el 13 de enero de 2017.

Dijo que la finalización del vínculo procedió por una causal objetiva, por cuanto el demandante era jubilado, se había incluido a la nómina de pensionados de CAXDAC y carecía de licencias habilitantes para el desempeño de sus funciones, conforme con la Resolución n.° 01433 del 26 de mayo de 2017, expedida por Aerocivil.

Adujo que el acuerdo entre ACDAC-AVIANCA-SAM no limitaba o restringía la autonomía de voluntad de la entidad respecto de mantener o terminar una relación laboral, por lo que en el caso de que cualquiera de las partes quisiera romper el vínculo, lo podía hacer, siempre y cuando

atendiera las formalidades legales.

Por último, narró que la indemnización de la cláusula 75 de la convención colectiva fue reconocida en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, bajo el concepto de prima pérdida licencia por $154.920.570.

Formuló las excepciones de fondo denominadas: cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación; improcedencia del pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa; compensación; buena fe; pago; y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 25 de mayo de 2022, el Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió:

> PRIMERO: ABSOLVER a AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO - AVIANCA-., de todas las pretensiones incoadas por JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA, atendiendo las consideraciones expuestas en la parte motiva.
>
> SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones de COBRO DE LO NO DEBIDO POR AUSENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN propuesta por la demandada, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
>
> TERCERO: CONDENAR en COSTAS a la parte demandante y a favor de la demandada. Inclúyase en la respectiva liquidación la suma de $4.500.000 como agencias en derecho.
>
> CUARTO: CONSÚLTESE la presente decisión con el Superior, por resultar adversa al demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al desatar el recurso de apelación que el actor interpuso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, a través de sentencia del 29 de julio de 2022, decidió confirmar la decisión de primer nivel.

El colegiado indicó que como problemas jurídicos debía establecer si:

> (i) ¿para la fecha en que el demandante fue desvinculado, gozaba de fuero circunstancial?
>
> (ii) ¿A la fecha de terminación del vínculo laboral el accionante se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada a causa de su condición de salud y, por ende, la finalización del contrato se torna ineficaz al no contar con el aval del Ministerio del Trabajo?
>
> (iii) Para tal fin deberá examinarse si la terminación de la relación laboral obedece a una causal objetiva y no como consecuencia de sus patologías?

Sobre la relación laboral, su modalidad y los extremos temporales, dijo que no existía controversia, puesto que ello fue comprobado con la prueba documental relativa a: el contrato de trabajo, su modificación y la liquidación final de prestaciones.

En consecuencia, la discusión radicaba en establecer si para la fecha en que procedió la finalización del nexo, el promotor de la litis se encontraba amparado por el fuero circunstancial o por la estabilidad laboral reforzada. Indicó que, el primero de ellos, es uno de los mecanismos de protección reconocidos por el legislador para hacer efectivo el

libre ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva, dado que impedía al patrono despedir al trabajador sin justa causa calificada por el juez laboral. Refirió la sentencia CSJ SL, 28 feb. 2007, rad. 29081.

Advirtió que, para efectos de este cubrimiento, debía surgir el conflicto colectivo desde el momento en que los empleados presentaban ante su jefe o uno de sus representantes el pliego de peticiones, agotando todas las etapas y dentro de los términos previstos en la ley; el mismo que finalizaba con la firma de un acuerdo o pacto colectivo, con la ejecutoria de un laudo arbitral o con el abandono de la negociación. Agregó que, para la configuración del fuero, el despido se debía efectuar durante el trámite de alguna de las fases contempladas en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, y que le correspondía al subordinado probarlo.

Señaló que el paro de Avianca del 2017 era un hecho notorio y se debía considerar como medio de convicción suficiente para la generación del conflicto; no obstante, sostuvo que, aunque esta situación haya transcendido a medios de comunicación, no relevaba la carga demostrativa de acreditar por lo menos la presentación del pliego de peticiones, para de esa manera verificar si su curso se había dado de acuerdo con lo descrito en el artículo 433 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, agregó que hay condiciones donde la disputa terminaba de forma anormal debido al incumplimiento del ciclo. Citó el fallo CSJ SL16788-2017.

En lo que concierne a la estabilidad laboral reforzada, manifestó que se debía establecer si la entidad accionada actuó de manera discriminatoria frente al empleado al momento de finalizar el contrato laboral; por lo que recordó que la Ley 361 de 1997 eliminó la discapacidad por grados, según las limitaciones moderada, severa y profunda, es decir, que no podía acudir a estas escalas para determinar el ámbito de la protección. Así, refirió la sentencia de la Corte Constitucional CC SU-049-2017, en la cual se determinó que una vez la persona contrajera una enfermedad, o presentara por cualquier causa una afectación médica que le impidiera el desempeño de sus funciones, experimentaba una situación de debilidad manifiesta y se exponían a la discriminación.

De la misma manera, mencionó la decisión CC T-041-2019, para relatar que el patrono que conocía del estado de salud del trabajador debía reubicarlo atribuyéndole otras labores y, si en lugar de esto, lo despedía, se presumía que era por la condición que ostentaba, por lo que se tonaría en ineficaz. Sin embargo, añadió que la dimisión era procedente cuando el empleado incurriera en una causal objetiva, escenario en el que no había necesidad de acudir al Ministerio de Trabajo para la culminación del vínculo.

Comentó que, efectivamente al 20 de diciembre de 2017, el demandante se encontraba en un estado de indefensión configurándose el fuero de salud, pues tenía afectaciones médicas que generaron incapacidades durante el curso de la misma anualidad y sus patologías se

consideraban como *«crónicas, progresivas de solo tratamiento sintomático y no curativo»*.

No obstante, concluyó que la accionada no estaba en la obligación de remitirse al inspector laboral, por cuanto a la fecha de la desvinculación el trabajador perdió la licencia para volar y no era apto para el ejercicio de sus funciones de conformidad con la Resolución n.° 01433 del 26 de mayo del mismo año y, además, porque tenía a su favor el reconocimiento pensional por AXCAD desde el 30 de noviembre de 2002.

Por otro lado, el juez plural consideró que aunque el actor afirmó que estaba amparado por la estabilidad consagrada en el pacto ACDAC-AVIANCA-SAM, lo cierto era que la protección se había determinado inicialmente entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2004 o hasta que el aviador cumpliera 54 años para pensionarse, *«lo que ocurra después»* y, que a partir del 1 de enero de 2005, la empresa podía acudir a la justa causa siempre que se presentara un excedente de aviadores, debiendo pagar una bonificación proporcional al tiempo que faltara para alcanzar los 60 de edad, es decir, operaba en aquellos que estuviesen en el rango entre *«54 años de edad y hasta los 60 años de edad»*.

Pregonó que, como el demandante nació el 5 de marzo de 1953, lo que representaba que para el 2017 contaba con 64 años, de ahí que no estaba cobijado por el acuerdo en lo relativo a la prohibición del empleador de dar por terminado los contratos de trabajo esgrimiendo la calidad de jubilado;

por tanto, Avianca no tenía por qué demostrar que había un excedente de aviadores, máxime cuando el retiro no solo operó por el reconocimiento pensional, sino también por la declaración de no aptitud de funciones, dispuesta en la Resolución n.° 01433 del 26 de mayo de 2017, lo cual lograba configurar las justas causas legales invocadas por la empresa.

Por otro lado, sostuvo que el accionante, con fundamento en su estado de salud, solicitó la reubicación a otro cargo. Sin embargo, aseveró que esta no era procedente por cuanto la entidad logró demostrar el origen del despido, por lo que no había violación de derechos fundamentales que justificara el otorgamiento de una estabilidad laboral reforzada o la garantía de continuidad del vínculo laboral. Destacó el proveído CSJ SL1373-2022.

Siguió afirmando que, si bien en el recurso de apelación se alegó el incumplimiento del requisito de inmediatez, debido a que el reconocimiento de la pensión fue en 2002 y el despido en diciembre de 2017, lo cierto era que, de acuerdo con la sentencia CSJ SL3108-2019, esa causal no requería que la finalización procediera de forma inmediata; además, aunque la declaratoria de su no aptitud se expidió en mayo de 2017, esta fue «*definitiva*», por lo que no podía ejercer la actividad de piloto.

Por último, se refirió a la bonificación por pérdida de la licencia de aviador, explicando que no podía otorgarlo por cuanto la CCT no había sido aportada al plenario. Aludió al

valor probatorio de las convenciones colectivas, relacionó el fallo CSJ SL1322-2019, y aseguró que, aunque el juzgador de primera instancia en auto del 24 de marzo de 2022 estimó que el texto de la normativa extralegal había sido presentado, ese proveído fue modificado el 25 de mayo de la misma anualidad, para aclarar que lo que se incorporó fue el acta de acuerdo CDAC-AVIANCA-SAM con la constancia de depósito, de modo que no podía analizarse el derecho convencional reclamado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que se case parcialmente la sentencia proferida por el Tribunal, *«en lo relativo a la estabilidad laboral reforzada»*, para que en sede de instancia se *«revoque»* la del *a quo*, y en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda inicial y declare la ineficacia de la desvinculación, o subsidiariamente el despido sin justa causa, y *«condene al pago de la indemnización que dispone la Ley 361 de 1996 (sic)»*.

Con tal propósito formula un único cargo por la causal primera de casación, el cual es replicado por Avianca S.A. y se pasa a resolver.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 27, 1602, 1622 y 1623 del Código Civil; 55 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo; 5 y 26 de la Ley 361 de 1997; y 2.1, 2.5 3 y 13 de la Ley 1618 de 2013.

En el desarrollo del cargo alude a los siguientes errores de hecho manifiestos:

> 1. El juez de segunda instancia apreció mal el otrosí mediante el cual las partes pactaron que no aplicarían como justa causa de terminación el reconocimiento de pensión.
>
> 2. Dio por demostrado, sin estarlo, que la terminación del contrato de trabajo del demandante fue por causales objetivas.
>
> 3. No dio por demostrado, estándolo, que las partes mediante otrosí pactaron que a partir del 1 de enero de 2005, solo en caso de presentarse un excedente de aviadores debidamente sustentado, la Empresa podría acudir a la justa causa de terminación basada en la jubilación del aviador y retirar por esta vía, en término basado en la jubilación del aviador y retirar por esta vía, en primer término y en orden descendente de edad, a los Aviadores jubilados con 54 años de edad o más que sean necesario para eliminar tal excedente.
>
> 4. Dio por demostrado, sin estarlo, que las partes pactaron que la protección del piloto frente al despido con justa causa basada en la pensión del aviador, solo sería aplicada hasta los 60 años de edad del trabajador.
>
> 5. Dio por demostrado, sin estarlo, que las partes pactaron que después de los sesenta años del trabajador, quedaba al arbitrio de la empresa despedir o no con justa causa basada en el reconocimiento de pensión al demandante.
>
> 6. No dio por demostrado, estándolo, que el capitán Juan Felipe Ortega Bonilla perdió su licencia de vuelo por su estado de salud.
>
> 7. No dio por demostrado, estándolo, que la causal de despido objetivo correspondiente a la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, correspondió a las incapacidades

> certificadas por la EPS, convalidadas por el Departamento de operaciones de Avianca.

Alega como pruebas erróneamente valoradas, las siguientes:

> Otrosí al contrato de trabajo denominada Acta de acuerdo ACDAC – AVIANCA – SAM (documento auténtico (Folios 551 – 561 cuaderno 1).
>
> La Carta de terminación unilateral del contrato de trabajo (Folio 87 – 90 cuaderno 1).
>
> 3. Resolución expedida por la Aeronáutica Civil Número 01433 del 26 de mayo de 2017 "Por la cual se declara la No Aptitud psicofísica para actividades aeronáuticas de Juan Felipe Ortega Bonilla". (Folio 37 – 40 Cuaderno 1).

Dice que el Tribunal llegó a una conclusión equivocada al sostener que no le era aplicable la estabilidad laboral reforzada, afirmando que existían causales objetivas para la terminación del contrato, tales como el otorgamiento pensional y la ineptitud para el desarrollo de las funciones por la pérdida de la licencia de aviador, en razón a una interpretación errónea del otrosí.

Añade que, en relación con la pérdida de la autorización, considera que Avianca S.A. ignoró que la Aeronáutica expidió el acto administrativo con base en las enfermedades crónicas que padecía, lo que conllevó a una *«flagrante discriminación».*

Indica que es *«claro»* que el juez tenía libertad de apreciar una prueba, pero no podía omitir el nexo causal existente entre la pérdida de la licencia para volar aeronaves y el despido, pues con ello se conocía que la terminación

contractual fue por la *«pérdida de su capacidad laboral».*

En lo que hace al otrosí, afirma que es un documento *«claro, organizado y puntual»,* en el cual las partes acordaron que el empleador se abstendría de finalizar la relación laboral argumentando como justa causa el reconocimiento de su pensión. Agrega que este está dividido en cláusulas que regulan situaciones diferentes, reconociendo efectos jurídicos distintos, según cada supuesto de hecho y que no se evidencia ambigüedades en el mismo; pese a ello, asegura que el Tribunal le dio de manera *«arbitraria»* su propia interpretación, pues *«solo hace falta leer»* la cláusula sexta para conocer que el patrono no podía despedirlo con justa causa debido al otorgamiento del derecho de jubilación, salvo que procedieran ciertas condiciones.

Arguye que el juez plural violó la ley porque no podía extralimitarse de sus funciones y debía ceñirse a lo dispuesto en la normatividad, *«la cual de entrada nos dice que el contrato es ley para las partes»* y *«regula como se deben interpretar los contratos y en qué casos se debe acudir al "espíritu" de la norma».*

Señala que *el ad quem*, al revisar esta prueba, no hizo una hermenéutica gramatical, sino que olvidó la organización de las cláusulas, de tal manera que unió las disposiciones 5, 6 y 7 del otrosí, omitiendo lo dispuesto en el Código Civil y citando la providencia CSJ SL351-2018, la cual es *«descontextualizada»,* pues se trata de una *«sentencia de revisión»* y aborda *«montos que comprometen dineros públicos».*

Se refiere a los cánones 27, 1618, 1622 y 1624 del CC, haciendo una disertación relativa a que el contrato es ley para las partes, cómo interpretar las leyes civiles y la aplicabilidad de estas a los contratos.

Expone que el Tribunal «omitió la interpretación sistémica», pues no valoró una a una las cláusulas del otrosí, sino que las abordó «como un todo», pues, para el colegiado «el hecho de que a los pilotos mayores de 60 años no se les pagara indemnización por despido con ocasión de la pensión, lo llevó a concluir que liberaba al empleador del pacto hecho con el trabajador después de que cumpliera los 60 años».

Insiste en que:

> Cada cláusula del otrosí en cita es independiente y regula situaciones fácticas distintas que no pueden ser analizadas como un todo, siendo este el error que cometió el Tribunal al valorar esta prueba, pues analizó las cláusulas 5, 6 y 7 como un todo, cuando cada cláusula regula situaciones diferentes en el tiempo.

Reproduce las referidas cláusulas 5, 6 y 7, y concluye que estas «no requieren un análisis especial o siquiera acudir a su espíritu para descifrarla, pues su lectura facilita el conocimiento, las mismas son excluyentes».

El censor finaliza su embate trayendo a colación la sentencia CSJ SL1152-2023, y concluye diciendo que según esta *«a todas luces»* al demandante le asiste una *«deficiencia física, mental, intelectual o sensorial»* para el ejercicio de sus funciones dado su estado de salud, pues está demostrado que la situación de salud de impidió volver a volar, y por esa

razón fue despedido, tal como se evidencia en la carta de terminación. Cita como soporte la providencia SL1152-2023.

VII. RÉPLICA

Avianca S.A. contesta la demanda de casación sosteniendo que el Tribunal no incurrió en el yerro endilgado respecto a la valoración errónea del contrato de trabajo, pues se acredita que la desvinculación obedeció a la suspensión de la licencia de aviador y al reconocimiento pensional, pero no a la situación de salud del actor.

Agrega que, de acuerdo con la sentencia CSJ SL1373-2022 que se refiere a un caso similar al presente, se concluye que la suspensión de actividades aeronáuticas no tuvo origen en los padecimientos médicos del actor, sino en la imposibilidad de ejecutar labores como piloto de aviones, lo que también se presenta en *el sub judice*, de acuerdo con la Resolución n.° 01433 del 26 de mayo de 2017. Conforme con esto, manifiesta que el cuerpo colegiado se atuvo al tenor literal del documento y apoyó su apreciación probatoria en lo decidido por la Sala Laboral de esta corporación.

Por otra parte, la opositora relata que, respecto al acto administrativo mencionado, el cargo no explica de forma detallada las razones por las cuales fue mal valorado. Sin embargo, dice que el juez plural concluyó lo que estaba descrito en él, pues lo cierto es que esa falta de aptitud no hacía referencia a la forma en como desarrollaba las actividades el demandante, sino a la imposibilidad absoluta

para hacerlo, por no contar con autorización legal para ello, al haberse suspendido su licencia de vuelo conforme con el numeral 2.1.5.20.1 del Reglamento Aeronáutico de Colombia.

Sigue afirmando que las cláusulas referidas en el recurso extraordinario no corresponden al otrosí del contrato, sino al acuerdo entre ACDAC-AVIANCA-SAM. Explica que, en efecto, el artículo 5 de este limitó la posibilidad de terminar los contratos entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2003, o hasta que el aviador cumpliera los 54 años de edad, lo que ocurra después; y, seguidamente el 6 ordenó que si hubiese un excedente de pilotos, a partir del 1 de enero de 2005, se podía retirar a aquellos que contaran con más de la edad referida a quienes se les pagaría una bonificación proporcional hasta que cumplieran los 60 años de edad, por lo que era dable razonar que la restricción operaba respecto de los trabajadores que hubieren llegado a esa situación.

En consecuencia, expresa que así se concluyera que el juzgador de segunda instancia se equivocó al considerar que lo pactado en ese acuerdo no era aplicable a los pilotos con más de 60 años, no significaba que la entidad no estuviere habilitada para finiquitar la relación contractual con justa causa, si se analiza en su integridad el pacto *«y no en forma parcial como lo hace la impugnación».*

Añade que el objetivo de aquel acuerdo era lograr que los aviadores se les reconociera pensión de vejez pudiendo

continuar con las labores al servicio de la empresa, por tanto, era *«obvio»* que no impedía hacer uso de la justa causa legal a aquellos que no pudieran seguir efectuando tareas como aviadores.

La réplica concluye, finalmente, que la restricción para terminar la relación de trabajo de los beneficiarios del acuerdo solamente podía predicarse respecto de la causa de reconocimiento pensional, pero no de cualquier otra que se configurara, como lo es en este caso la ineptitud del demandante.

VIII. CONSIDERACIONES

Se memora que el Tribunal, para confirmar la absolución de las pretensiones, indicó que si bien para el 20 de diciembre de 2017 el actor se encontraba amparado por el fuero de salud, pues tenía afectaciones médicas que generaron incapacidades durante el curso de esa misma anualidad, la accionada no estaba en la obligación de solicitar autorización para el despido por cuanto a la fecha de la desvinculación el actor perdió la autorización para volar y, en consecuencia, no era apto para el ejercicio de sus funciones, aunado a que tenía a su favor un reconocimiento pensional desde el 30 de noviembre de 2002.

La censura cuestiona la decisión anterior, dado que considera que el colegiado hizo una lectura inapropiada de las pruebas denunciadas, y con fundamento en ello desconoció el nexo causal existente entre la pérdida de la

licencia y el despido, además de que las partes contratantes acordaron en los artículos 5, 6 y 7 del otrosí que el empleador se abstendría de finalizar la relación laboral del demandante argumentando como justa causa el reconocimiento de su pensión.

Así las cosas, le corresponde a la Corte dilucidar si el colegiado erró en la valoración de los medios de prueba aludidos en el cargo, y si con ello dejó de advertir que el despido del demandante era ineficaz por virtud del fuero de salud o estabilidad laboral reforzada, pretendido en la demanda inicial.

Sobre el particular, y pese a la vía seleccionada, esta Sala cumple con recordar lo que la corporación tiene dicho frente a la teleología del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, entre otras en las sentencias CSJ SL2834-2023 y SL1833-2024, en el sentido de que en esta disposición no se concibe un modelo de *«estabilidad laboral absoluta»* sino de *«estabilidad laboral reforzada»*, de manera tal que es posible dar por terminada una vinculación laboral con fundamento en una *causa objetiva*. Así se explicó en la primera de las providencias memoradas:

> […]En el desarrollo de su jurisprudencia, esta Corporación se ha preocupado por sentar unas bases a partir de las cuales sea posible identificar de manera precisa y objetiva a los beneficiarios de la especial protección a la estabilidad derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la vez que se ha ocupado de advertir que la finalidad de dicha garantía es prevenir y remediar los *actos discriminatorios por razón de la discapacidad* en el ámbito del trabajo.

Para tales fines, la Corte ha hecho hincapié en que la norma estructura la protección con la específica finalidad de que ninguna persona pueda «[…] *ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo*».

Ello, a su vez, coincide con los objetivos trazados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en materia de trabajo y empleo, donde se insta a los Estados parte a «[…] *prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables* […]» (artículo 27, literal a).

Lo anterior ha conducido a la Corte a prevenir que, en todo caso, pese a sus fuertes bases y finalidades constitucionales, la norma no consagra un modelo de *estabilidad laboral absoluta*, sino que instituye un esquema de *estabilidad reforzada*, que se materializa a partir de una serie de variables:

- El *derecho del trabajador a permanecer en el empleo*, con el correlativo deber del empleador de realizar *ajustes*, razonables y proporcionales, para compatibilizar el trabajo con la discapacidad.

- *La discapacidad no puede ser el motivo de la finalización de un contrato de trabajo*, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo, en la que se evalúe la compatibilidad de la discapacidad con el empleo y la realización de *ajustes razonables*.

- *Se presume que el móvil de la finalización del contrato de trabajo es la condición de discapacidad*, pero esa presunción puede ser desvirtuada por el empleador.

- Y, en todo caso, el empleador conserva la facultad de disponer la terminación del vínculo laboral con fundamento en una *causa objetiva*, sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo.

De la misma manera, se insistió en que no es viable jurídicamente reprochar la terminación de un contrato de trabajo y declarar su ineficacia, cuando dicha decisión se aparta claramente de un ánimo discriminatorio del

empleador y se fundamenta en una *causa objetiva*. Al respecto se dijo:

> […]En cuanto a este último elemento, que es el que aquí se discute, vale la pena insistir en que, si la finalidad de la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dada en prevenir y remediar los *actos discriminatorios*, todo acto objetivo del empleador, desligado de ese cuestionable propósito, no tiene por qué recibir el reproche y quedar bajo los efectos de la norma, de manera que la terminación de la relación laboral se torne ineficaz.
>
> En ese sentido, para la Corte es importante destacar que el ordenamiento jurídico no establece una *obligación absoluta* para el empleador, de mantener el empleo y la carga prestacional de un trabajador con discapacidad, contra toda circunstancia.
>
> Contrario a ello, lo que sí se deriva de la norma son unos *deberes especiales*, afines a la especial protección constitucional de las personas con discapacidad, así como razonables y soportables para el empleador, que se encuentran fincados en el deber de solidaridad que se deriva de la contratación de personas a su servicio.
>
> Entre esos deberes especiales, para lo que aquí interesa, se cuenta que, antes de dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador intente *compatibilizar* de manera razonable el trabajo con la discapacidad, a través de ajustes, con la supervisión de una autoridad independiente e imparcial, pero con la posibilidad de que, en todo caso, el vínculo termine por cualquier otra circunstancia objetiva, desapegada por completo de cualquier factor de discriminación.

Por tanto, pese a la relevancia de la garantía derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ampara la estabilidad de las personas con discapacidad, sí es factible que la relación laboral se pueda terminar sin que tal finiquito implique *per se* discriminación.

En el *sub judice*, de manera preliminar debe advertirse, como se indicó precedentemente, que el fallador de segunda instancia no desconoció que el demandante al momento del despido se encontrara en una condición de debilidad

manifiesta por salud, pues así se revela en las consideraciones del fallo fustigado; lo que estimó fue que, pese a esa situación, no era factible el reintegro por cuanto había dos causales objetivas de terminación, como lo era el haber perdido la licencia aeronáutica y tener la calidad de pensionado.

Con esa precisión se adentra la Sala en el estudio de las pruebas denunciadas, a fin de verificar si el *ad quem* se equivocó al encontrar probadas estas circunstancias absolventes, así:

Acta de acuerdo ACDAC – AVIANCA – SAM

Este documento, visible a folios 552-558, indica en lo pertinente, los siguiente:

> ACTA DE ACUERDO ACDAC - AVIANCA-SAM
>
> Hoy 30 de diciembre de 2002, nos reunirnos en las Oficinas de la Vicepresidencia de Operaciones de Avianca ubicadas en el Terminal Puente Aéreo en Bogotá, los Capitanes JOSE MIGUEL ALVARADO B., JOSE LUIS GAVIRIA R., ALBERTO PADILLA H., ARTURO SALAZAR y RAFAEL MARTÍNEZ GUERRA, en su condición de Presidente y Representante Legal, Secretario General (e), Director de la Secretaría de Asuntos Laborales, Vicepresidente electo y Secretario General electo, respectivamente, de la ASOCIACION COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES ACDAC (en adelante "ACDAC"), y VYTIS DIDZIULIS, SANTIAGO A. DIAGO H. y JUAN DAVID VÉLEZ H., en su condición de Representante Legal. vicepresidente de operaciones y jefe de relaciones laborales de las empresas AEROVIAS NACIONALES DE COLOMBIA, S.A. "AVIANCA" y SOCIEDAD AERONAUTICA DE MEDELLIN CONSOLIDADA, S.A. "SAM" (en adelante la "Empresa").
>
> Se analizó el tema de los pilotos de la Empresa que en la actualidad podrían pensionarse por haber cumplido la totalidad de los requisitos frente a la CAJA DE AUXILIOS Y PRESTACIONES DE ACDAC "CAXDAC" y que como consecuencia

de las Reformas Laboral, Pensional y del Referéndum que se tramitan actualmente en el Congreso de la República podrían ver afectadas sustancialmente sus condiciones sobre pensión e ingresos salariales y con el fin de minimizar estos riesgos y compensar las diferencias que se puedan presentar con relación a estos aspectos, convienen llegar a **los siguientes acuerdos que pretendan aclarar algunos puntos relativos a la convención colectiva de trabajo y sentar las bases para realizar cambios a los contratos de trabajo de algunos de sus afiliados en perfecta concordancia con la convención colectiva vigente**, en los siguientes aspectos:

A. Los aviadores (en adelante los «Aviadores», el «Aviador» o el «Trabajador», según el contexto lo requiera), afiliados a ACDAC que laboren en las Empresas arriba enunciadas y que a la fecha cumplan los requisitos bajo la legislación actual para pensionarse **podrán acceder al derecho a la pensión de jubilación frente a la CAJA DE AUXILIOS Y PRESTACIONES DE ACDAC «CAXDAC» y continuar laborando al servicio de la Empresa bajo la misma modalidad contractual pero con Salario Integral en los términos, condiciones y con las limitaciones que más adelante se especifican.** Este beneficio también se extenderá a los Aviadores que no cumplan actualmente con los requisitos para pensionarse pero que lleguen a reunirlos durante el período comprendido entre enero 1° de 2003 y la fecha en la que sea sometido a consideración del Constituyente Primario el Referéndum previsto para el año 2003 o el 31 de julio de 2003, lo que ocurra primero.

B. **Para los efectos contractuales y convencionales a que haya lugar, el Aviador jubilado que continúe laborando en las Empresas enunciadas seguirá siendo considerado como piloto activo hasta la terminación de su contrato de trabajo**.

C. Las partes coinciden en que este acuerdo no viola las Cláusulas 2, 5 y 92 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente (en adelante la «Convención»), por cuanto se apoya y basa en las posibilidades que ofrece el parágrafo único de la Cláusula 2° de la Convención y en la libertad de estipulación aquí expresada.

D. Este acuerdo debe ser avalado individualmente por cada uno de los Aviadores interesados y por el Representante Legal de ACDAC, quienes manifestarán su voluntad de acogerse al mismo mediante la firma de un OTROSÍ a su contrato de trabajo en el que se incluirán expresamente las consideraciones contenidas en este documento y los parámetros materiales y consideraciones económicas especificadas en las bases materiales del acuerdo.

E. Las partes son conscientes que la negociación colectiva próxima a realizarse tiene características especiales que hacen indispensable asumir el compromiso de fortalecer los esquemas de diálogo y negociación directa, eficiente y productiva,

circunstancia que impone la necesidad de tratar todos los temas de interés común con el ánimo de llegar a acuerdos.

En consecuencia, las partes convienen reunirse el 15 de enero de 2003 con el propósito de estructurar un cronograma para iniciar diálogos y análisis conjuntos en relación con los temas que a continuación se enuncian:

> Cambio del esquema salarial vigente, explorando alternativas tales como el «seniority» y sus efectos en lo concerniente a los escalafones de los pilotos en este aspecto.
>
> Mejoras en eficiencia y productividad de la Empresa y sus pilotos y reducción de costos de operación.

BASES MATERIALES DEL ACUERDO

Sobre la base de que constituye una mejora para el Trabajador y una solución con relación a los cambios que puedan ocurrir en la Constitución y la legislación que afecten las condiciones de la pensión de jubilación y de los elementos constitutivos de salario del Aviador, se ha acordado con la ACDAC y se ratificará individualmente con cada Aviador que, de conformidad con lo prescrito en el parágrafo único de la cláusula segunda de la actual Convención Colectiva de Trabajo, se pactará con cada uno de los Aviadores que se acojan a este acuerdo, el sistema de Salario Integral por valor mensual de [...] a partir del primero de enero de 2003 y con vigencia hasta el 31 de marzo de 2004 según se especifica en el punto 2. Estas sumas integran todos los elementos constitutivos de salario bajo el régimen salarial aplicable actualmente al aviador bajo la Convención, la parte en tiempo y dinero de la bonificación por lustros (cláusula 47 de la Convención) y todas las primas y bonificaciones en dinero actualmente definidos en la legislación laboral y en la Convención, con excepción de las que más adelante se enumeran, y en particular incluyen la incidencia prestacional de los viáticos, prima de comando y prima de navegación que el Aviador perciba y los demás conceptos indicados en el art. 18 de la Ley 50/90. La Empresa pagará adicionalmente en cada caso el equivalente a [...] en tiquetes de alimentación, así como los valores correspondientes a prima de antigüedad, auxilio de trasporte y auxilio de alimentación. También se entregarán en la oportunidad y cantidad definidos en la Convención, los pasajes a que hace alusión la cláusula relativa a bonificación por lustros y los viáticos y primas de comando y navegación a que haya lugar, pero acordando expresamente las partes que la incidencia prestacional de tales viáticos y primas está incluida en el Salario Integral arriba especificado. Queda expresamente convenido por las partes que ninguna de las sumas y bonificaciones adicionales aquí enunciadas constituye salario.

Como no puede darse un pago doble, las sumas y conceptos de carácter convencional incluidos dentro del Salario Integral quedan sin efecto con respecto a los contratos de trabajo de los Aviadores que firmen el OTROSÍ. Las cláusulas de la Convención que perderían su vigencia por la circunstancia y para el grupo antes anotado serían las siguientes: 40 (salario en especie), 47 (bonificación por lustros) excepto en lo relativo a los pasajes, 48 (auxilio educativo), 91 (remuneración mensual), 96 (prima de navidad), 97 (prima de vacaciones) y 98 (liquidación de la remuneración durante vacaciones). Por otra parte, y en razón al cambio de esquema remuneratorio, la cláusula 75 se modifica en el sentido de que el salario a tener en cuenta para el cómputo de la suma a pagar no será el salario con el cual se liquida la prima legal de servicios sino el equivalente a veintiún (21) salarios mínimos legales mensuales.

Las demás cláusulas de la Convención que no han sido modificadas por el presente acuerdo continuarán vigentes para la totalidad de los Aviadores a que hace referencia el presente acuerdo.

Las partes entienden y acuerdan con base en la libertad de estipulación que tienen, que las sumas antes mencionadas no corresponden exactamente a una integración con base en los factores compensables hoy existentes, en consideración a que el Aviador recibirá al mismo tiempo pensión y sueldo, situación que lo coloca en una posición ampliamente favorable, pues el mayor valor que recibe sumando pensión y sueldo compensa las diferencias y deficiencias que pudieran ocurrir en la conversión de beneficios y derechos al producirse el cambio de salario ordinario a Salario Integral.

2. En consideración a que la anterior modalidad de pensión y Salario Integral favorece ampliamente al Aviador […] la Empresa ha acordado con ACDAC, acuerdo que deberá ratificar el Aviador en el OTROSÍ, que los aumentos convencionales que se pacten […] no se aplican al Aviador, […]

Acepta ACDAC, con quien se han efectuado estos acuerdos, y deberá ser ratificado por el Aviador, entender e interpretar que por ser el valor del Salario Integral que se pacta cuantitativamente mayor al salario ordinario que antes devengaba, no se viola la cláusula 92 de la Convención pues en esta norma no se hace distinción entre el tipo de salario a comparar, como tampoco el inciso segundo de la cláusula quinta pues el hecho de recibir pensión y Salario Integral es una mejora y no una desmejora de los beneficios establecidos convencionalmente.

3. A los Aviadores que decidan acogerse a este acuerdo que conlleva Salario Integral, se les efectuará la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía, los intereses a las cesantías, la

bonificación especial por jubilación, primas convencionales a que haya lugar causadas hasta el 31 de diciembre de 2002, sin que por ello se entienda terminado el contrato de trabajo.

4. Teniendo en cuenta la importante erogación que para la empresa representa la adopción de la modalidad prevista en esta modificación contractual y que el contrato de trabajo continúa vigente, se acuerda con la ACDAC y se ratifica con el Trabajador, que el valor de la liquidación definitiva que se haga al trabajador como consecuencia de su jubilación y del paso del sistema de salario ordinario a salario integral, su pago se realice en cinco (5) cuotas iguales [...]

Si dentro de los primeros dos (2) años de vigencia de este acuerdo **se da por terminado el contrato** de alguno de los Aviadores beneficiarios del mismo, la empresa le cancelará la totalidad del saldo adeudado por los conceptos anteriormente enunciados.

5. La compañía se compromete con el Aviador que se pensione y se acoja a este acuerdo mediante la firma del OTROSÍ respectivo, a **no dar por terminado el contrato de trabajo mediante la aplicación del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el D.L. 2351 de 1.965 artículo 7 numeral 14 literal a y el artículo 33 de la Ley 100 de 1.993, parágrafo 3 (o cualquier norma que los adicione o modifique, o produzca los mismos efectos)**, entre el 1° de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2004 o hasta que el Aviador que se pensione cumpla los 54 años de edad, lo que ocurra después. Con respecto a los Aviadores de Avianca que a enero 1° de 2003 tengan 52 o 53 años de edad cumplidos, la garantía aquí consagrada se amplía hasta el 30 de junio de 2005. Con respecto a los Aviadores de SAM que a enero 1° de 2003, tengan 50 años de edad o más, la garantía arriba consagrada se extenderá hasta que el Aviador cumpla 55 años de edad o hasta el 31 de diciembre de 2005, lo que ocurra después. En caso de que el Aviador decida pensionarse y no firme el OTROSÍ, la compañía podrá terminar el contrato dando aplicación a la justa causa consagrada en la ley. Así mismo, la Empresa se compromete a que, durante el período comprendido entre el 1° de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2004, no dará por terminados los contratos de trabajo de ningún aviador dando aplicación al artículo 64 del CST, hoy art. 6 de la Ley 50 de 1.990 (terminaciones unilaterales del contrato sin justa causa).

A partir de enero 1 de 2005, solo en caso de presentarse un excedente de aviadores debidamente sustentado, la Empresa podrá aducir la justa causa de terminación basada en la jubilación del Aviador y retirar por esta vía, **en primer término y en orden descendente de edad, a los Aviadores jubilados con 54 años de edad o más que sean necesarios para eliminar tal excedente**. En caso de que el número de estos últimos no sea suficiente para eliminar el excedente, la empresa

podrá recurrir a los mecanismos establecidos en la ley o la Convención para el efecto. **Sin embargo, en caso de requerir la Empresa pilotos nuevos dentro de los dos (2) años siguientes a la fecha de retiro de un aviador no jubilado cuyo contrato de trabajo se termine por la circunstancia arriba anotada, se otorgará prioridad a dicho aviador sobre otros candidatos siempre que el aviador reúna los requisitos exigidos por la Empresa y las autoridades en ese momento**.

8. Las partes reconocen que el cambio de que da cuenta esta modificación contractual, representa para la Empresa una fuerte erogación y un esfuerzo económico sustancial el cual no está obligada legalmente a sufragar, representado, entre otras cosas, en un incremento del cálculo actuarial y transferencias a CAXDAC, instrucción y preparación pasada, presente y futura de los Aviadores, asistencia a simuladores y cursos de formación profesional y complementaria para desempeñar sus funciones, que se acuerda fijar, como suma a cargo del Trabajador, en la cantidad de cuarenta y cinco millones de pesos M.L. ($45.000.000.00) por cada Aviador.

Esta parte del costo, que asume el trabajador pero que realiza la empresa, acepta el trabajador que se constituya como un préstamo sin intereses que adeuda a la empresa y acepta ésta le sea pagado en tiempo de servicios y no en dinero, sin que esto implique modificar la naturaleza del contrato a término indefinido. Por lo tanto el Aviador que se pensione y que reciba este préstamo lo cancelará totalmente permaneciendo en la Empresa por un lapso de tres (3) años. En consecuencia, la suma establecida se reducirá en forma proporcional a medida que transcurra el tiempo de permanencia en la Empresa a razón de Un millón doscientos Cincuenta mil pesos M. L. ($1.250.000.00) mensuales o Quince Millones de pesos M.L. ($15.000.000.00) por año o proporcional por fracción de tiempo mensual o anual, de tal suerte que al cumplirse los tres (3) años el Trabajador queda exonerado totalmente de esta obligación de permanencia.

Con respecto a los Aviadores que por razón de su edad **tengan una garantía de estabilidad efectiva (punto 5) inferior a 3 años**, el tiempo y el monto de dinero aquí especificados se reducirán proporcionalmente. EI incumplimiento de esta obligación por decisión del Trabajador generará a su cargo y a favor de la Empresa el pago de la suma que el Trabajador adeude al momento de la terminación del contrato, para lo cual autoriza a la Empresa para que sea descontado dicho saldo y demás derechos que se le adeude el Empleador.

9. Para que este documento tenga plena validez deberá complementarse con la firma por parte de la empresa, ACDAC y el trabajador de un OTROSÍ, al contrato de cada Aviador interesado en el que se especifican las condiciones generales y términos económicos para cada uno de los Aviadores que quieran

acogerse a este acuerdo [...] – mayúsculas del texto original, negrillas y subrayados de la Sala (f.° 50 a 65, cuaderno n.° 1)

[...]

(Negrillas de la Sala)

Carta de terminación unilateral del contrato de trabajo

Dice este instrumento a la letra:

Bogotá, 23 de noviembre de 2017
A-12519-174753

Capitán
JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA
Dirección:
Teléfono:
Ciudad:
Calle 77 No. 9 - 38 3153389217
Bogotá

Respetado Capitán,

Por medio de la presente, me permito informarle que, tras evaluar la ejecución de su Contrato de Trabajo y la comprobación de la carencia de los requisitos necesarios para el desarrollo de su cargo de Piloto, la Compañía ha decidido dar por TERMINADO UNILATERALMENTE CON JUSTA CAUSA SU CONTRATO DE TRABAJO A PARTIR DE LA CULMINACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2017. La decisión adoptada por la Compañía se toma en atención a los siguientes hechos y consideraciones:

1. Que usted se encuentra vinculado a la Compañía a través de un Contrato de Trabajo desde el 22 DE SEPTIEMBRE DE 1980, desempeñando como último cargo el de Piloto A330.

2. Que usted es jubilado de CAXDAC al y como da cuenta la comunicación 205895 de dicha Caja, y en la actualidad se encuentra incluido en la nómina pensional de dicha entidad con una mesada pensional de COP$ 12.354.814, por lo que se encuentra cubierto por parte del Sistema de Seguridad Social en Salud.

3. Que, de conformidad con la regulación vigente contenida en los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia, específicamente en

su numeral 6.015, el certificado médico es una condición indispensable para el desempeño de labores de comando de aeronaves:

"(...) (a) Licencia de miembro de la tripulación de vuelo. (1) ***Ninguna persona puede actuar como miembro de la tripulación de vuelo*** *o en cualquier otra función en que se requiere una licencia,* ***a menos que dicha persona sea titular y porte una licencia con sus habilitaciones y certificado médico aeronáutico, válidos y apropiados a las atribuciones que haya de ejercer****, expedida por el Estado de matrícula de la aeronave o expedida por otro Estado y convalidada por el Estado de matrícula de la aeronave (negrilla fuera del texto)*

Lo anterior, en concordancia con el numeral 61.115 del mismo reglamento que dispone que *"(...) (a) Ningún titular de licencia prevista en este RAC 61 podrá ejercer las atribuciones que ésta le confiere, cuando perciba, sea advertido o conozca, con base en sospecha fundada o hecho comprobado, que ha emergido un incumplimiento en tiempo real de los requisitos psicofísicos establecidos en el RAC 67, sea temporal o permanente y sin importar el plazo que reste de la validez del respectivo certificado. (...)".*

4. Que de conformidad con la Resolución 01433 de 26 de mayo de 2017, allegada por usted a la Empresa, la Unidad Especial de Aeronáutica Civil declaró su NO APTITUD PSICOFÍSICA PARA ACTIVIDADES AERONÁUTICAS, siendo esta situación incompatible con las funciones que le han sido encomendadas por la Compañía en el desarrollo de su Contrato de Trabajo y su cargo como Piloto.

5. Que la anterior circunstancia fue corroborada por la Empresa al consultar el portal web dispuesto por la Aerocivil para la consulta del estado de cualquier licencia de vuelo (http://www.aerocivil.gov.co).

6. Que en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía se establece la obligación de los tripulantes de vuelo de mantener actualizados sus documentos personales, especialmente los Certificados Médicos y Licencias de Vuelo.

7. Que, en atención a los anteriores hechos, usted no se encuentra habilitado para desempeñar las labores de Piloto para las que fue contratado.

8. Que, si bien la cancelación del certificado médico es consecuencia de una afección en su salud, consistente en haber dejado de cumplir los requisitos psicofísicos exigidos en los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia, RAC 67, numerales 676.205 y 67.305, usted se encuentra actualmente jubilado, razón por la cual no se encuentra en estado de debilidad

manifiesta que demande la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 13 Constitucional.

9. Que a pesar de que usted ha venido presentado incapacidades médicas, la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencia T-198-06; SU-049-17), ha dispuesto que en casos de causales objetivas, como lo es en este caso el acceso a la pensión de vejez, en su caso de jubilación, no es predicable la protección establecida en la Ley 361 de 1997, por no encontrarse dicha persona en condición de "debilidad manifiesta".

10. De otro lado, y teniendo en consideración que usted goza de la condición de "pensionado" desde el año 2002, vale la pena aclarar que la Corte Suprema de Justicia, ha determinado que el derecho del empleador en dar por terminado el contrato de trabajo con ocasión al reconocimiento de la pensión de vejez no prescribe, toda vez que no existe norma alguna que así lo consagre; de allí, que la causal de la referencia podrá ser invocada en cualquier momento. (Corte Suprema de Justicia - sentencia del 12 de abril de 1985).

Así las cosas, de conformidad con la regulación vigente en materia laboral en Colombia, al usted encontrarse pensionado y efectivamente incluido en la nómina de pensionados de CAXDAC, y al carecer de las licencias habilitantes para el desempeño de su cargo como piloto, se encuentran probados los presupuestos fácticos para la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, en especial las siguientes disposiciones: Decreto-Ley 2351 de 1965 artículo 7, literal a, numerales 13 y 14:

"(…) Artículo 62 - Subrogado. D.L. 2351/65, art. 7° Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: a. Por parte del patrono:

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. (…)"

El parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003 que dispone:

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.

Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

Ineptitud que se deriva de aplicación objetiva de la regulación vigente contenida en los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia, por no contar con certificados médicos requeridos para el desarrollo de actividades aeronáuticas, razón por la cual usted no se encuentra en la capacidad de continuar ejerciendo el cargo de Piloto A-330 para el cual fue contratado.

Por todo lo anteriormente expuesto, y al encontrarse probados los presupuestos fácticos respecto de los cuales le son atribuibles las consecuencias jurídicas previstas en las disposiciones legales arriba indicadas se le reitera que la Compañía ha decidido **TERMINAR SU CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA**.

A la fecha de terminación del contrato de trabajo estará a su disposición la liquidación definitiva de prestaciones sociales causadas en su favor, así como los siguientes documentos:

• Orden de examen médico de egreso, el cual deberá practicarse dentro de los cinco (5) días siguientes a su retiro.

• Certificación Laboral

• Certificación de pagos al Sistema de Seguridad Social correspondiente a los últimos tres meses.

Le agradeceremos se sirva devolver todos los elementos de trabajo que le fueron entregados para el ejercicio de sus funciones.

Cordialmente,

LUIS HORACIO RIVEROS
Director Gestión Pilotos Colombia

Resolución 01433 del 26 de mayo de 2017

El aludido acto administrativo indica:

"Por la cual se declara la NO APTITUD psicofísica para actividades aeronáuticas de JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA"

LA DIRECTORA DE MEDICINA DE AVIACIÓ Y LICENCIAS AERONÁUTICAS

En uso de sus facultades conferidas por el artículo 30 del Decreto 260 de 2004 y en concordancia con el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y los numerales _67.100 y 67.400 de los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia RAC 67, y

CONSIDERANDO:

1. Que al señor JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.212.123, se le expidió certificado médico por primera vez en 1973 y las Licencias técnicas PCA 1901 el 09 de julio de 1973 y PTL 1443 el 11 de septiembre de 1990, como consta en los archivos del Grupo de Certificación y Educación Aeromédica y del Grupo de Licencias Técnicas y Exámenes.

2. Que al señor JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA identificado con cédula de ciudadanía No. 19.212.123, se le expidió el último certificado médico No. 19.212.123, el 09 de septiembre de 2016 con fecha de vencimiento el 11 de marzo de 2017.

3. Que de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia RAC 67, numeral 67.030 (d), se dispuso la suspensión de actividades aeronáuticas al señor JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA el 17 de febrero de 2017, en razón a su disminución de la aptitud psicofísica.

4. Que de acuerdo con el numeral 67 .100 (d) de los RAC 67 y con base en conceptos médicos especializados, se determina la NO APTITUD del señor JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.212.123, en aplicación de los numerales 67.085 (a), 67.105, 67.105 (b), 67.105 (p) y 67.115 (b) (1), al no cumplir íntegramente con los requisitos médicos reglamentarios para certificación médica de Clase 1.

5. Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario declarar la NO APTITUD psicofísica para actividades aeronáuticas.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° Declarar la NO APTITUD psicofísica para actividades aeronáuticas del señor JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA identificado con cédula de ciudadanía No. 19.212.123, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO 2° Notificar, a través de la Oficina Jurídica de la Entidad, la presente resolución al señor JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA identificado con cédula de ciudadanía No. 19.212.123,

a la dirección Calle 77 # 9 - 87 Apto. 501 en Bogotá, de conformidad con lo establecido en los Artículos 67 y SS del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 3° Copia de la presente resolución, una vez ejecutoriada, además de incorporarse a la historia clínica del paciente, se enviará al Grupo de Licencias Técnicas y Exámenes para lo de su competencia.

ARTÍCULO 4° La presente Resolución rige a partir de la fecha de su ejecutoria y contra ella proceden los recursos de reposición, en solicitud motivada de Dispensa médica, ante la Dirección de Medicina de Aviación y Licencias Aeronáuticas y apelación ante la Secretaría de Seguridad Aérea, dentro de los 1 O días siguientes a la notificación de conformidad con el Artículo 74 y SS del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 5° En caso de confirmarse el presente acto administrativo con la resolución de los recursos interpuestos, el señor JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA, deberá devolver el último certificado-médico. a la Dirección de Medicina de Aviación dentro de los 10 días siguientes a la notificación del correspondiente acto administrativo.

Pues bien, de entrada, debe señalar la Corte que de las pruebas que acaban de ilustrarse no se puede inferir, como lo propone la censura, que el Tribunal erró al no disponer el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo, pues aunque no está en discusión que el actor al momento del finiquito de la relación laboral se encontraba en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud, como lo indicó el juzgador de segunda instancia, no se puede perder de vista que se probó que el quiebre de la relación de trabajo tuvo dos motivaciones que resultan evidentes, como lo fue la pérdida de la licencia de aviación y el reconocimiento del derecho pensional del trabajador.

En efecto, con relación a la primera causal, de acuerdo con el acto administrativo en cita, se denota que ciertamente al demandante le fue cancelado su permiso para volar, lo que evidentemente impide que se ejecuten las tareas para las que fue contratado, escenario que da cuenta de la legalidad de la decisión adoptada por el empleador, ya que, aunque esa determinación se adoptó a raíz de un concepto clínico según el cual no era viable la renovación de su certificación médica que venció el 11 de marzo de 2017, lo cierto es que en este caso tal hecho constituye verdaderamente una incompatibilidad con la labor ejercida, establecida así en los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia RAC 67, que en el punto 67.001, define al personal no apto como: *«Evaluado que presenta alguna alteración en la Aptitud Psicofísica Especial de Vuelo, que no le permite desarrollar normal y eficientemente las actividades de vuelo reglamentarias correspondientes a la categoría a la cual pertenece»*.

Lo anterior permite corroborar que el empleador no tomó la decisión de culminar el nexo laboral por razones caprichosas, sino en virtud de una motivación válida, de modo que no puede entenderse que fue *por razón de la discapacidad* o que con ella se ocultó un trato discriminatorio, pues la no conservación de la certificación médica, que generó la no renovación de la mencionada autorización, fue el resultado de una restricción administrativa que no superó el trabajador.

En ese sentido, no es de recibo la tesis que propone la censura, relativa a una relación directa entre la condición

médica y el despido, pues, incluso, el mismo actor manifestó desde la demanda inaugural que tuvo incapacidades médicas desde el 13 de septiembre de 2016, lapso durante el que se mantuvo vigente la relación laboral, garantizándole la continuidad en el empleo aun encontrándose en ese estado, lo que revela que no fue esa la razón para culminar el vínculo, sino -concretamente- la pérdida de la licencia aeronáutica para ejercer el cargo de piloto, aspecto que trasciende el querer del empleador y que constituye precisamente una fuente objetiva.

En definitiva, en este caso quedó desvirtuado el nexo causal entre la ruptura del contrato y la discapacidad del promotor de la litis, o lo que es lo mismo, que hubiera algún trato por parte del empleador que pudiera ser considerado discriminatorio, ya que no es cierto que la decisión relativa a la terminación de la relación laboral se hubiera fundamentado simple y llanamente en esa condición, sino que se basó en la pérdida de su capacidad aptitudinal, que es otra cosa.

Ahora, si en gracia de discusión se entendiera que dicha motivación no podría considerarse como objetiva para finalizar la relación de trabajo de quien es titular de la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que significaría que, como lo señala la censura, requeriría la autorización del Ministerio de Trabajo a fin de que constatara la posibilidad de una reubicación del trabajador, de todas maneras el despido también tuvo como soporte fáctico una segunda situación, esto es, la regulada en el numeral 14 del

artículo 62 del CST y en el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, la cual es compatible con la garantía de estabilidad laboral reforzada en comento.

Y aunque la censura alude que el acta de acuerdo transcrita imposibilitaba retirarlo de sus funciones por esa causa (pensión de vejez reconocida), lo cierto es que en ello también le asiste razón al juzgador de alzada, pues del tenor del referido documento suscrito el 30 de diciembre de 2002, se advierte con claridad que dicha prohibición beneficiaba a un grupo determinado de empleados y por un tiempo previamente establecido, a saber:

1. Al aviador *«que se pensione»*, quedaría cobijado entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2004, o hasta que cumpliera 54 años, lo que ocurriera de último.

2. Al piloto que a 1 de enero de 2003 tuviera 52 o 53 años cumplidos, a quien se le extendía la garantía hasta el 30 de junio de 2005.

3. Al que a 1 de enero de 2003 tuviera 50 años o más, se le amplió la protección hasta que cumpliera 55 años, o hasta el 31 de diciembre de 2005, lo que ocurriera después.

Y, a partir del 1 de enero de 2005 en adelante, la empresa quedaba habilitada para acudir a la terminación

con justa causa contenida en el artículo 62 del CST, respecto de aquellos aviadores con 54 años o más, siempre que se comprobara que hubiera un *«excedente»* de personal; a cambio, se les pagaría una bonificación de 30 salarios mínimos legales mensuales vigentes por año o proporcional, que les hiciera falta para cumplir 60 años de edad.

Como se advierte, la finalidad del aludido convenio, ratificado además con el otrosí suscrito por el empleador y el demandante el 17 de enero de 2003 (f.° 238-242), con el cual se daba cumplimiento al literal D de esa acta, era proteger al personal aviador que estuviera pensionado o decidiera pensionarse, para que no fueran despedidos por ese reconocimiento hasta que cumplieran, por regla general, 54 años, pues no otro entendimiento puede darse a las citadas cláusulas, si en cuenta se tiene que la última de estas hizo alusión a esa edad como parámetro para cobijar al trabajador.

Otra interpretación de ese pacto conllevaría a considerar de manera equivoca que la empresa restringió de forma indefinida la aplicación de la causal de terminación pregonada, lo cual no es acertado.

Aquí resulta oportuno recordar lo que tiene dicho esta Sala en materia de interpretación del contenido de estos mecanismos de negociación colectiva, verbigracia lo dicho en la sentencia CSJ SL1947-2021, en la que se expuso:

> En efecto, esta Corporación ha subrayado la importancia de tener en cuenta los «*elementos pragmáticos-contextuales*» (CSJ SL5159-2018) en la interpretación de los enunciados de los acuerdos laborales. Los juzgadores al enfrentarse a un dilema hermenéutico relacionado con una norma de una convención colectiva de trabajo, han de atribuir a los términos y frases empleados un sentido corriente, común, cercano a los interlocutores sociales y a los centros de trabajo en los cuales su suscriben los acuerdos. En este sentido, los tecnicismos o ficciones jurídicas no deben tener un lugar privilegiado sobre los términos corrientes de las cláusulas, a menos que los interlocutores acudan a ellos para delimitar conceptos o instituciones propias de la dogmática jurídica.
>
> No hay que olvidar que no siempre los interlocutores sociales son abogados o poseen un conocimiento técnico-jurídico. Cuando se redactan las cláusulas se estila un lenguaje común, propio de personas y grupos sociales interesados en dar fin a un conflicto entre ellos. Por tanto, es clave no perder de vista esto, como tampoco el *contexto* y el objeto o fin para el que se suscriben los acuerdos.

De ahí que, a la hora de valorar este tipo de acuerdos resulta necesario efectuar un ejercicio hermenéutico que garantice la correcta aplicación de los términos, objeto, contexto e intención de quienes intervinieron en la negociación, con la finalidad de propender por la coordinación económica y un equilibrio social.

Y es que, verdaderamente, de la lectura del citado convenio se denota que este tenía como objetivo el de «*aclarar algunos puntos relativos a la Convención Colectiva de Trabajo y sentar las bases para realizar cambios a los Contratos de Trabajo de algunos de sus afiliados*» que a la fecha de su suscripción cumplieran «*los requisitos bajo la legislación actual*» para jubilarse frente a CAXDAC o que, pese a no hacerlo, los alcanzaran entre «*enero 1° de 2003 y la fecha en*

la que sea sometido a consideración del Constituyente Primario el Referéndum previsto para el año 2003 o el 31 de julio de 2003, lo que ocurra primero».

Por tanto, es dado concebir que las cláusulas de estabilidad laboral fueron concebidas en forma limitada, bien fuera por fecha precisa o por el cumplimiento de una edad específica por parte del aviador, de ahí que, para la Corte, la valoración que dio el fallador de segunda instancia a las cláusulas transcritas resulta plausible y razonable, pues está acorde con la naturaleza del pacto suscrito entre empleador y trabajador.

De hecho, el carácter restringido de esa prohibición de despido por reconocimiento de la pensión está en armonía con el ordenamiento jurídico constitucional y legal, toda vez que es factible que quienes integran una relación de trabajo pueden llegar a ese tipo de acuerdos, siempre y cuando no afecten garantías mínimas irrenunciables, pues ello hace parte del derecho constitucional de libertad de empresa.

Así las cosas, como quiera que el recurrente para la fecha de suscripción del acuerdo ACDA- Avianca – SAM del 30 de diciembre de 2002, tenía 49 años, toda vez que nació el 5 de marzo de 1953, la limitación de la empleadora de no invocar la causal contemplada en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, estuvo vigente hasta que cumplió los 54 años de edad, lo que ocurrió en el 2007, mientras que el despido se dio el 20 de diciembre de 2017,

esto es, 10 años después de esa limitante.

En relación con la aludida fuente de dimisión, la Corte ha señalado, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL1765-2021, que constituye un motivo legal de terminación del contrato de trabajo el disfrute de la pensión de invalidez o vejez, y que opera frente a cualquier tipo de prestación, incluso extralegal o convencional, que reconozca el empleador. Al respecto la citada providencia indicó:

> En sus orígenes, en el ordenamiento jurídico colombiano, no se contemplaba, como justa causa, que el empleador terminara el contrato laboral cuando el empleado tuviera reconocido el derecho a la pensión, pues para los trabajadores oficiales estuvo ausente tanto en la Ley 6a de 1945, como en el Decreto 2127 del mismo año (artículo 47).
>
> La referida causal se incorporó en la codificación del trabajo, para los trabajadores particulares, con el Decreto Legislativo 2351 de 1965, específicamente en su artículo 7, que vino a subrogar el 62, numeral 13, del Código Sustantivo del Trabajo, al estatuir que el: «*reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa*» habilitaba el finiquito.
>
> Dicha estipulación ha tenido, a no dudarlo, un carácter excepcional, pues habilita la terminación por justa causa sin que el trabajador se encuentre ante el incumplimiento de algunas de sus obligaciones y, es más, era él quien, en principio, tenía la potestad de adelantarla o no, según se desprende de las normas atrás reseñadas.
>
> La aludida excepcionalidad se funda en la dogmática del trabajo, pues, mediando el principio de estabilidad en el empleo, es que se ha considerado que la terminación de la relación laboral con justa causa se circunscribe a que alguna de las partes incumpla o afecte los compromisos que implícita o explícitamente aceptaron y que, en todo caso, están expresamente determinados en la norma, de allí que tales causales se desarrollaron para facultar la ruptura, sin consecuencias indemnizatorias, ante la infracción de tales deberes; por manera que, mientras no ocurriesen se mantiene la garantía del vínculo como una manifestación del principio indicado.
>
> Así las justas causas, contempladas para la terminación del contrato de trabajo, se ligaron a ámbitos de afectación grave de

la relación de trabajo por lo que, mientras el trabajador no alterase las condiciones relativas a su integridad y a la de sus compañeros, a la lealtad, obediencia y fidelidad que se manifiestan, entre otros, en el cumplimiento de las órdenes dadas, sin afectar el ritmo del trabajo, se mantenía el pacto, con los efectos jurídicos previstos en la ley.

Sin embargo, la incorporación de la justa causa por reconocimiento pensional derivó del poder de configuración legislativa, por virtud del cual el Congreso, para regular los derechos, se amparó en dos elementos determinantes y protegidos por el ordenamiento jurídico: de un lado el derecho al descanso del trabajador y de contera el disfrute de la prestación obtenida con el esfuerzo de su empleo y, de otro, la libertad económica y de iniciativa privada, dentro de los límites del bien común, que permite al empleador reorganizarse empresarialmente y de esa manera renovarse en todos los niveles.

Aunque, en principio, tal causal permitía al trabajador, en el caso de la jubilación, determinar el momento en el que optaba por reclamarla, conociendo en todo caso que la consecuencia era el finiquito del vínculo laboral, ello, sin hesitación ninguna, varió con la incursión de la legislación social, que, además de reorganizar el sistema de protección social, tuvo dentro de sus postulados la ampliación progresiva del derecho a la seguridad social.

Con la entrada en vigor del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, se permitió que el trabajador o trabajadora mantuviera el vínculo jurídico hasta por 5 años, con el fin de mejorar el valor de tal prestación o para cumplir con los requisitos mínimos.

Es importante tener presente que la Corte Constitucional, mediante sentencia CC C-1443 de 2000, por medio de la cual estudió la exequibilidad del ordinal 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, explicó que solo era posible dar por terminado el contrato con justa causa cuando el trabajador, al servicio de la empresa, contara con el reconocimiento efectivo de su pensión de vejez o invalidez, según el caso, pero, además, era necesario que el empleador le indagara, sobre si haría o no uso de la facultad establecida en el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, esto es, continuar cotizando durante cinco años para incrementar el monto de la pensión.

Más adelante, el legislador, en aras de fomentar la renovación del empleo y armonizar el derecho del trabajo con el derecho a la seguridad social, tuvo puesta su mirada en la mencionada causal. Fue así que el parágrafo 3o del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, subrogado por el artículo 9o de la Ley 797 de 2003 instituyó que el empleador, para invocar la justedad del despido, solo debía verificar que el colaborador cumpliese con los

> requisitos mínimos para acceder a la pensión, otorgándole la potestad de extinguir el vínculo, eso sí, desde el momento en que esté incluido en nómina de pensionados; para ello autorizó al empleador a que adelantara las gestiones pasados 30 días a partir del cumplimiento de los requisitos allí previstos, siempre que el servidor no hubiese realizado el trámite respectivo.

En consecuencia, el cargo no prospera.

Las costas del recurso extraordinario estarán a cargo del demandante recurrente y a favor de la replicante Avianca S.A.; se fijan como agencias en derecho la suma de $6.200.000 las que deberán ser incluidas en la liquidación de costas que efectúe el juzgado de conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 29 de julio de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que siguió **JUAN FELIPE ORTEGA BONILLA** contra **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

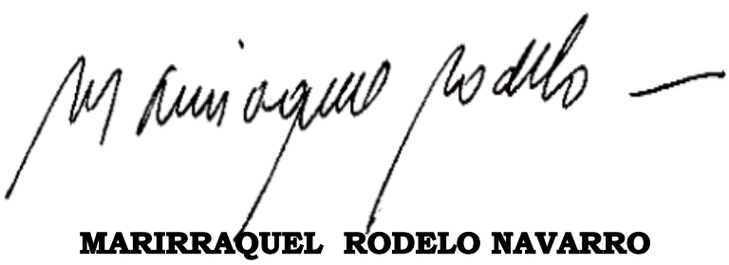
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 8E08EE713FC49D40D2AF09F151F7480E3D8C3888C57D458F6F50DD0B9E18585F
Documento generado en 2025-06-05