E D I C T O

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

H A C E S A B E R:

Que con fecha diecisiete (17) de abril de dos mil veinticuatro (2024), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza:	ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR
Demandante:	LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS S.A. – ECOPETROL S.A.
Demandado:	JOSÉ ORLANDO SALAZAR PERDOMO.
Radicación:	41001-31-05-003-2022-00572-01
Resultado:	**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 13 de julio de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, al interior del proceso seguido por LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS S.A. – ECOPETROL S.A., contra JOSÉ ORLANDO SALAZAR PERDOMO, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO. COSTAS** Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrán costas en esta instancia a cargo de la parte demandada ante la improsperidad de la alzada. **TERCERO.** Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia,se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintitrés (23) de abril de 2024.

JIMMY ACEVEDO BARRERO
Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA

SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 39 DE 2024

Neiva, diecisiete (17) de abril dos mil veinticuatro (2024).

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR SEGUIDO POR LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS S.A. – ECOPETROL S.A., CONTRA JOSÉ ORLANDO SALAZAR PERDOMO. RAD. No. 41001-31-05-003-2022-00572-01.

La Sala Cuarta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, en acatamiento a lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en sentencia STL-3318 de 2024, por medio de la cual se dejó sin efectos la providencia de 27 de julio de 2023 y, de acuerdo a las facultades otorgadas por el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, procede, en forma escrita, a proferir la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandada contra la sentencia proferida el 13 de julio de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, dentro del proceso especial de fuero sindical de la referencia, en la que se accedió a las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita la demandante, previa declaración de la configuración de una justa causa para despedir, que se ordene el levantamiento del fuero sindical del cual goza el demandado y, consecuentemente, se autorice la terminación de la relación laboral que ata a las partes. Así mismo, que se condene al enjuiciado al reconocimiento y pago de las costas y agencias enderecho.

Como fundamento de las pretensiones en síntesis expuso los siguientes hechos:

Que el señor José Orlando Salazar Perdomo se encuentra vinculado laboralmente a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 18 de noviembre de 1994.

Adujo, que el demandado fue inicialmente contratado para ejercer el cargo de Ayudante Técnico, y que, en la actualidad, se desempeña como Operador de Planta Senior, en la Unidad Organizativa Coordinación Producción - Huila.

Afirmó que el enjuiciado se encuentra afiliado a la Federación Unitaria de Trabajadores Mineros, Energéticos, Metalúrgicos, Químicos, de las Energías Renovables de Industrias Extractivas, Transportadores Ferroviarios y Similares de Colombia - Funtramiexco, donde ocupa el cargo de Primer Vicepresidente.

Señaló, que al señor Salazar Perdomo le fue reconocida por parte de Colpensiones una pensión de vejez, a través de Resolución SUB 265431 del 26 de septiembre de 2022, actuación que le fue notificada a la empleadora, el 28 de septiembre siguiente.

Sostuvo que, mediante escrito de 6 de octubre de 2022, le comunicó al trabajador la decisión de dar por terminada la relación de trabajo, bajo el amparo de la justa causa para despedir prevista en el literal a) del artículo 62 del C.S.T.

Destacó que el 12 de diciembre de 2022, la Unión Sindical Obrera de La Industria de Petróleo – Uso le notificó la designación del demandado como Vicepresidente de la Subdirectiva – Huila.

Admitida la demanda por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, mediante providencia del 15 de noviembre de 2022, y corrido el traslado de rigor, el trabajador José Orlando Salazar Perdomo se opuso a las pretensiones de la demanda, para lo cual consideró que la causal invocada no se encuentra probada, en la medida que, a pesar del régimen laboral de la entidad, le asiste derecho a acogerse a la edad de retiro forzoso.

En lo que respecta al ejercicio del derecho y defensa de la Unión Sindical Obrera de La Industria de Petróleo - Uso y la Federación Unitaria de Trabajadores Mineros, Energéticos, Metalúrgicos, Químicos, de las Energías Renovables de Industrias Extractivas, Transportadores Ferroviarios y Similares de Colombia - Funtramiexco, las mismas guardaron silencio.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia del 8 de febrero de 2023, resolvió:

> "***PRIMERO:*** *DECLARASE que ECOPETROL S.A. demostró justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al señor JOSÉ ORLANDO SALAZAR PERDOMO.*
>
> ***SEGUNDO:*** *ORDÉNASE el levantamiento del fuero sindical de que goza el señor JOSÉ ORLANDO SALAZAR PERDOMO, como integrante de la organización sindical FEDERACIÓN UNITARIA DE TRABAJADORES MINEROS, ENERGÉTICOS, METALURGICOS, QUÍMICOS, DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, TRANSPORTADORES Y SIMILARES DE COLOMBIA – FUNTRAMIEXCO; así como del fuero que deviene al ser vicepresidente del sindicato UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO USO SUBDIRECTIVA HUILA. como se expuso en esta sentencia.*
>
> ***TERCERO:*** *En consecuencia, CONCÉDASE el permiso a ECOPETROL S.A. para despedir al señor JOSÉ ORLANDO SALAZAR PERDOMO, por estar inmerso en la causal de terminación del contrato de trabajo prevista en el numeral 14 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 del C S del Trabajo, conforme se argumentó, velando porque se haga efectivo el pago de la prestación pensional reconocida inmediatamente después de darse la terminación del vínculo laboral. conforme antes se argumentó.*
>
> ***CUARTO:*** *CONDENASE al señor JOSÉ ORLANDO SALAZAR PERDOMO a pagar las costas causadas en esta instancia, en favor de ECOPETROL S.A., se estiman como agencias en derecho la suma de $500.000 Tal como se indicó en la parte motiva in fine*".

Conclusión a la que arribó al considerar que, en el presente asunto se probó la existencia de la relación de trabajo, la condición de aforado del demandado y el reconocimiento de la pensión de vejez al accionado. En ese contexto, comoquiera que la empresa demandante alega la ocurrencia de una justa causa para despedir, como lo es, el reconocimiento pensional, diáfano resulta acceder al levantamiento de la condición de

aforado del trabajador y el consecuente permiso para despedir, actuación que queda sujeta a la inclusión en nómina del pensionado.

Inconforme con la anterior decisión, la apodera de la parte demandada interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

La apoderada de la parte demandante censuró la determinación a la que arribó el *a quo*, al considerar, en esencia, que la determinación de reconocimiento de la pensión sólo se conoció en el marco del proceso de fuero sindical que se adelanta en sede de instancia, sin que obre en el proceso manifestación alguna por parte del trabajador de acogerse o no a la edad de retiro forzoso, en ese orden, el simple cumplimiento de los requisitos para acceder a la prestación pensional no da lugar a la terminación de la relación de trabajo, pues se torna necesaria la inclusión en nómina de pensionados; suma a ello, que al interior de la empresa existen trabajadores a los que se les ha extendido el vínculo contractual hasta la edad de retiro forzoso, ello en la medida que no resulta lógico aplicar normas del derecho disciplinario de los funcionarios públicos, pero en materia de retiro se aplique el derecho privado.

Igualmente destaca que la decisión del *a quo* trasgrede el artículo 39 superior, y restringe el derecho del sindicalizado a continuar con la labor sindical incluso con posterioridad a la firmeza de la sentencia. Por último, señala que la determinación de Colpensiones no se encuentra en firme, en la medida que el afiliado aun cuenta con los recursos de ley para atacar el acto administrativo.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si le asiste razón a la parte demandada, al señalar que en el presente asunto no se configuró el acaecimiento de la justa causa para solicitar el

levantamiento del fuero sindical, y consecuentemente, el otorgamiento del permiso para despedir.

DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA CONDICIÓN DE AFORADO DEL DEMANDADO

No es objeto de controversia en esta segunda instancia la calidad de trabajador que ostenta el demandado José Orlando Salazar Perdomo respecto de la demandante Empresa Colombiana de Petróleos S.A. – Ecopetrol S.A., tampoco lo es, la condición de aforado del trabajador y el reconocimiento pensional efectuado por Colpensiones, pues dichos aspectos, además de ser así declarados en primera instancia, sin que se ejerciera oposición alguna frente a este tópico, fueron aceptados por las partes en los escritos de demanda y contestación.

DEL RÉGIMEN LABORAL Y PENSIONAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS S.A.

Previo a desatar la problemática planteada en torno al levantamiento del fuero sindical y consecuente permiso para despedir, la Sala se ocupará en determinar el régimen laboral y pensional aplicable las personas que prestan los servicios a la Empresa Colombiana de Petróleos S.A. – Ecopetrol S.A.

Con tal propósito se tiene que con la emisión de la Ley 1118 de 2006, se modificó la naturaleza jurídica de Ecopetrol S.A., y en el puntual asunto que nos convoca, el régimen laboral de las personas que ejercen sus funciones en la compañía se estableció en el artículo 6° de la norma *ejusdem*, preceptiva que establece que "*Una vez ocurra el cambio de naturaleza jurídica de Ecopetrol S. A., la totalidad de los servidores públicos de Ecopetrol S. A. tendrán el carácter de trabajadores particulares y por ende, a los contratos individuales de trabajo continuarán aplicándoles las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Convención Colectiva de Trabajo y en el Acuerdo 01 de 1977, según sea el caso, con las modificaciones y adiciones que se presenten*".

Así, el legislador previó que todo el personal que presta el servicio en la Empresa Colombiana de Petróleos S.A. – Ecopetrol S.A., ostentan la calidad de trabajadores particulares y consecuentemente, las relaciones contractuales que de ello se derivan se regirán por el Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte, la Corte Constitucional al examinar la exequibilidad de la norma en comento, dispuso que:

> "*Si se toma el texto integral de la disposición contenida en el artículo 7º. de la Ley 1118 de 2006, se pone en evidencia cómo, de lo que se trata es de señalar el régimen laboral aplicable a los servidores de Ecopetrol S.A. y, para tal efecto, se empieza por ratificar su condición de servidores públicos, para señalar luego que dichos servidores públicos tendrán el carácter de trabajadores particulares para efectos de la determinación del régimen jurídico aplicable a sus contratos individuales de trabajo, disposición que se encuentra en consonancia con lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución, según el cual los empleados y los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios son servidores públicos.*
>
> *Significa lo anterior que la asignación del carácter de trabajadores particulares a los servidores públicos - para efectos de la aplicabilidad de las normas del Código Sustantivo de Trabajo y para asegurar la vigencia de las prerrogativas plasmadas en las convenciones colectivas de trabajo y demás acuerdos que puedan existir entre la entidad empleadora y sus trabajadores - resulta constitucionalmente admisible en la medida en que se respeten los derechos adquiridos de los trabajadores y se asegure la plena observancia de lo dispuesto en los artículos 53 y 58 de la Constitución Política*"

Postura que igualmente ha sido acogida por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL-21039 de 2017, oportunidad en la que, al analizar la normatividad aplicable a los trabajadores de la Empresa Colombiana de Petróleos, enseñó que:

> "*Pues bien, para dar respuesta a la inconformidad de la recurrente para con el fallo de segundo grado, se precisa que con la Ley 1118 de 2006, que modificó la naturaleza jurídica de Ecopetrol y, en su artículo 1, se autorizó que se organizara como «como una Sociedad de Economía Mixta de carácter comercial, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía»; y en el 7, se determinó sobre el régimen legal de sus trabajadores, de la siguiente manera:*
>
> *Una vez ocurra el cambio de naturaleza jurídica de Ecopetrol S. A., la totalidad de los servidores públicos de Ecopetrol S. A. tendrán el carácter de trabajadores particulares y por ende, a los contratos individuales de trabajo continuarán aplicándoles las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Convención Colectiva de Trabajo y en el Acuerdo 01 de 1977, según sea el caso, con las modificaciones y adiciones que se presenten*".

Por lo hasta aquí razonado, diáfano resulta indicar que el régimen laboral aplicable al demandado es aquél previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que el vínculo contractual de este se regirá por las condiciones establecidas en dicha disposición sustantiva, pues nótese como con la emisión de la Ley 1118 de 2006, se modificó la naturaleza jurídica de la entidad, y con ello, el carácter de trabajadores particulares de quienes prestan los servicios personales a esa Compañía.

DEL FUERO SINDICAL Y ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DEL MISMO

Persigue la parte demandante el levantamiento de la garantía foral de la que goza el demandado, al considerar que en el caso particular del señor José Orlando Salazar Perdomo, se configura una causal objetiva de despido de las previstas en el artículo 62 del C.S.T., al mediar reconocimiento pensional por parte de la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.

A fin de desatar la problemática planteada, comienza la Sala por precisar que la institución objeto de estudio fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, en especial, con la expedición del artículo 18 del Decreto – Ley 2350 de 1944 y el artículo 40 de la Ley 6ª. de 1945, pero fue únicamente con la Constitución Política de 1991, en su artículo 39, que se elevó dicha garantía a constitucional, con el fin de proteger a los trabajadores o empleados que en ejercicio del derecho de constituir sindicatos o asociaciones, obtengan la calidad de representantes o miembros de la agremiación.

Así mismo, la Carta Magna mediante la figura del bloque de constitucionalidad de que trata el artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales, para el caso *sub examine*, 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, el Protocolo de San Salvador y, en especial, los convenios 87 y 93 de la Organización Internacional del Trabajo, que en sus apartes pertinentes instaron a los países miembros a la implementación de mecanismos protectores del derecho de elección, fundación, ingreso y reunión del sindicato, así como la defensa jurídica de los derechos derivados de dicha asociación, siendo reiterativos en la derogatoria de las normas que limiten o menoscaben la libertad sindical.

Bajo ese contexto, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical como "*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*".

De ese modo, resulta palmario que el fuero sindical fue estatuido para proteger a ciertos trabajadores integrantes de una organización sindical, de las decisiones unilaterales de los empleadores, tales como el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones laborales, y que puedan afectar la toma libre de decisiones o la acción legitima de reunión y petición contractual o convencional. Lo anterior adquiere mayor relevancia, si se tiene en cuenta la estrecha relación del fuero sindical y la libertad de asociación, pues de este último derecho surge la prerrogativa de ejercicio, en acción u omisión, de los derechos económicos y sociales de los afiliados, es decir, el resguardo del grupo organizado, tal como lo enseñó la H. Corte Constitucional en las sentencias C- 381 de 2000 y C-593 de 1993.

De suerte que, el fin último de la norma es proteger a los trabajadores forados, que se encuentran relacionados en el artículo 406 del C.S.T., del despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones contractuales, por lo que son estos tres aspectos los que definen las consecuencias jurídicas que ha de sobrellevar el empleador en caso de causarlas, a saber: i) el reintegro como restitución de una desvinculación laboral sin calificación previa de la justa causa por el Juez del Trabajo y ii) la reubicación o reinstalación a las anteriores condiciones de trabajo, como restablecimiento del traslado del colaborador sin previa autorización.

Dicho lo precedente, desciende esta Sala de Decisión a resolver el problema jurídico planteado esto es, determinar si se configura la justa causa alegada por la entidad para que se levante el fuero del que goza el trabajador y consecuentemente se conceda el permiso para despedir.

Con ese propósito, resulta pertinente traer a colación lo dispuesto por el artículo 410 del C.S.T., que determinó como justas causas para conceder, por parte del Juez Laboral, el despido del trabajador protegido con fuero sindical:

> "*a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y*
>
> *b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato*".

A su turno, el artículo 62 de la norma *ejustem*, preceptúa que:

"*Terminación del contrato por justa causa.*

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del Empleador:

(…)

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

Al descender al caso objeto de estudio, se tiene que mediante Resolución SUB-265431 de 26 de septiembre de 2022, la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones le reconoció una pensión de vejez al señor José Orlando Salazar Perdomo, en cuantía inicial de $5´417.019,oo, prestación que quedó sujeta al retiro efectivo del servicio del trabajador.

Para el análisis de las pruebas legal y oportunamente aportadas, esta Corporación se ceñirá a las enseñanzas vertidas por la Sala de Casación Laboral en la sentencia STL-3318 de 2024, a partir de la cual, resulta procedente ordenar el levantamiento del fuero sindical del señor José Orlando Salazar Perdomo y otorgar así, el permiso para despedir. Ello por cuanto, se logra establecer, la incursión en la justa causa para despedir invocada por la empleadora, en la medida que al demandante se le reconoció la pensión de vejez mediante Resolución SUB-265431 de 26 de septiembre de 2022, y se cumplieron los presupuestos del artículo 62 del C.S.T.

En este punto debe destacar la Sala que, a efectos de la constatación del cumplimiento de los requisitos constitutivos de la causal invocada, el demandado desde el escrito de defensa aceptó el hecho 13 del libelo introductor, el cual hace referencia a la notificación por parte del empleador sobre la determinación de la empresa de dar por terminado el contrato de trabajo, ello con fundamento al reconocimiento de la prestación pensional.

Así mismo, si bien es cierto, al absolver el interrogatorio de parte el señor José Orlando Salazar Perdomo, pese a haber desconocido contundentemente el contenido del acto administrativo que le concedió la prestación que cubre la contingencia de la vejez y, que, a su dicho, la modificación en la condición de afiliado al Sistema General de Seguridad Social tan solo la vino a conocer con el traslado de la demanda, también lo es, que este hecho resulta suficiente para cumplir las exigencias legales que impone

el canon 62 de la Obra Sustantiva Laboral, para la configuración de la justeza del despido.

Al punto, válido se torna acudir a lo adoctrinado en la referida STL-3318 de 2024, con ponencia del magistrado Fernando Castillo Cadena, proveído a través del cual, la Corte, en sede de tutela, analizó las particularidades del caso de marras, y en virtud de ello, moduló que:

> "*Pues bien, lo anterior se colige a partir del interrogatorio de parte en donde José Orlando Salazar Perdomo expuso que en efecto la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones sí le había reconocido una prestación pensional, tal como lo afirma el mismo cuerpo judicial accionado en la providencia confutada, ello, aunado a la existencia misma en el proceso de la Resolución SUB-265431 de 26 de septiembre de 2022 en la que se reconoció la pensión de vejez aludida, elementos probatorios que, sin hesitación alguna, dejan en evidencia la configuración de una justa causa para terminar la relación laboral existente de acuerdo con la normatividad mencionada en antecedencia, por lo que, se itera, de acuerdo con estos medios suasorios, no era necesario, en estricto sentido, probar la notificación del acto administrativo que reconoció la prestación otorgada al actor*".

Cumple destacar, que la justa causa invocada por Ecopetrol S.A., está sujeta a la acreditación del reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez, circunstancia que se cumple en el *sublite*, en la medida que, reposa en el proceso acto administrativo de reconocimiento prestacional, el cual, aun cuando no media prueba de su notificación, ya es conocido por el demandante tal como lo aseguró en el interrogatorio de parte por aquel absuelto, hecho que a su vez materializa la eficacia de la decisión adoptada por la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, dada la inoponibilidad a su destinatario.

Bajo ese horizonte, aun cuando la Sala en un primer momento tuvo por no satisfecho el requisito del enteramiento de la condición de pensionado por parte del accionado, al no existir prueba de la notificación del acto administrativo para el momento de interposición de la demanda –en línea con la jurisprudencia consolidada[1]-, hecho que decantó en la no concesión de los ruegos formulados en el escrito impulsor; en esta

[1] CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3108 de 2019, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo: "*Respecto a las características de esta causal, esta Corporación en sentencia CSJ SL2509-2017, identificó las siguientes: (i) aplica a los trabajadores particulares y servidores públicos; (ii) se viabiliza su empleo cuando la administradora le notifica al trabajador el reconocimiento de la pensión y su inclusión en nómina, esto último de acuerdo con lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia CC C–1037-2003, en aras de garantizar que no exista solución de continuidad entre la fecha de la desvinculación y la percepción de la prestación. (…) Lo anterior permite dar cuenta que el despido por reconocimiento de la pensión de vejez es una causal autónoma de terminación del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria; su procedencia se encuentra enmarcada en la garantía de que, entre la terminación del contrato y la percepción de la prestación pensional, el trabajador pensionado no deje de recibir los ingresos que garantizan su subsistencia; además, una vez se han cumplido sus condiciones, otorga al empleador la posibilidad de usarla «cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad», es decir, en cualquier momento*".

oportunidad, la Corporación se sujetará al criterio del órgano de cierre en materia ordinaria laboral en la sentencia de tutela que hoy conlleva a modular la decisión allí reprochada, en el entendido de estructurar la justeza del despido con base al conocimiento que el actor afirmó tener del contenido del acto de reconocimiento pensional, lo que decanta en la prosperidad de las pretensiones, al cumplirse los exigencias legales para tal efecto.

Los argumentos hasta aquí expuestos, son suficientes para confirmar la sentencia de primer grado.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrán costas en esta instancia a cargo de la parte demandada ante la improsperidad de la alzada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Cuarta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 13 de julio de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, al interior del proceso seguido por **LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS S.A. – ECOPETROL S.A.,** contra **JOSÉ ORLANDO SALAZAR PERDOMO**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

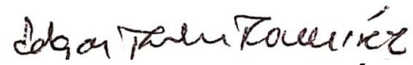
SEGUNDO: COSTAS Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrán costas en esta instancia a cargo de la parte demandada ante la improsperidad de la alzada.

TERCERO: Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada

ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado