



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
(PERMISO PARA DESPEDIR) – APELACIÓN
AUTO Y SENTENCIA.
RADICACIÓN: 11001 22 05 029 2020 00129 02 y 03
DEMANDANTE: ECOPETROL S.A.
DEMANDADO: JOSÉ DEL CARMEN RODRÍGUEZ TORRES.

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de agosto de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide, en primer lugar, el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra el auto del 10 de febrero de 2022, a través del cual se decidió una excepción previa. Posteriormente, el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 10 de agosto de 2022.

PROVIDENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra el auto proferido por el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C, el 10 de febrero de 2022, mediante el cual declaró no probada la excepción de prescripción.

I. ANTECEDENTES

ECOPETROL S.A., instauró demanda de fuero sindical contra José Del Carmen Rodríguez Torres, para que mediante el trámite de un proceso especial de fuero sindical, el juez laboral proceda a levantar el fuero sindical del trabajador y se autorice la terminación de su contrato de trabajo.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que a los trabajadores de ECOPETROL S.A. le son aplicables las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo; que el señor José del Carmen Rodríguez Torres se encuentra vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el día 15 de junio de 1993, para

desempeñar el cargo de Analista Administrativo en la Unidad Organizativa Coord Service Desk, monitoreo y calidad. Señala que el demandado es integrante activo de la Asociación Sindical de Profesionales de ECOPETROL S.A., en donde ejerce el cargo de primer suplente de la junta de la Subdirectiva Distrital de Bogotá.

Sostiene, que Colpensiones mediante Resolución n.º. 2019_13296549 SUB 342291 de 13 de diciembre de 2019 reconoció la pensión de vejez al trabajador demandado y el 24 de enero de 2020 le informó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa, no obstante, precisó que dicha terminación produce efectos una vez se surta el trámite correspondiente ante la jurisdicción laboral.

El 4 de marzo de 2020, correspondió por reparto el proceso al Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, quien rechazó la demanda y esta Corporación revocó la decisión, por lo que mediante auto del 24 de junio de 2021, resolvió admitir la demanda y ordenó notificar a la demandada y a la Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol S.A. - ASPEC.

Luego del trámite de notificación, a través de auto del 26 de enero de 2022, se fijó audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para el 10 de febrero de 2022.

En dicha oportunidad, el trabajador demandado José del Carmen Rodríguez contestó la demanda, para lo cual argumentó, entre otras, la excepción previa de *“caducidad y prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical y la pretensión de permiso para despedir”*. Para ello, relató que la demandada allegó la copia de la carta de despido, donde invoca las presuntas justas causas para despedir y los presuntos hechos motivantes, durante el primer semestre del año 2019, y la demanda se radicó el 4 de marzo de 2020, por lo que transcurrieron más de dos meses.

II. DECISIÓN APELADA

Mediante providencia de 10 de febrero de 2022, el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de esta ciudad, declaró no probada la excepción previa de prescripción. Apoyó su decisión en que la causa de esta acción es el reconocimiento de la pensión de vejez, por lo que de conformidad

con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional, en la acción de permiso para despedir no opera la caducidad ni prescripción, como quiera que puede invocarse en cualquier momento por tratarse de una prestación de carácter permanente. Trajo a colación la Sentencia CC T 606-2017.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión la parte demandada presentó recurso de apelación con el fin de revocar el auto objeto de alza. Para ello, señaló que si bien contra la resolución que invoca la demandada como justa causa para despedir se interpusieron los recursos de ley, lo cierto es que los mismos no han sido resueltos, por lo que no existe ejecutoria de ese acto administrativo, máxime cuando se instauró solicitud de revocatoria directa. Concluyó que la causal en que se funda la demanda, no está configurada, por lo que no existen términos indefinidos del acto administrativo que otorga la pensión.

IV. CONSIDERACIONES

Conforme al numeral 3º del artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el auto que resuelva las excepciones previas es apelable. En tal virtud, la Sala debe dilucidar si en este caso existe o no el fenómeno de prescripción de la acción a la luz del artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Sobre el particular, el sistema jurídico colombiano prevé la institución de prescripción como un modo de extinguir los *“derechos u obligaciones, como resultado de su no reclamación, alegación o defensa durante el tiempo determinado por la ley, por cualquier razón subjetiva que motive la inacción de su titular”*¹. Conforme a ello, es dable entender que esta figura materializa el principio constitucional a la seguridad jurídica, al impedir una indefinición latente y prolongada de los problemas jurídicos surgidos de hechos jurídicos relevantes, como aquellos que pueden derivarse de la relación entre trabajadores y empleadores, o los afiliados y las entidades que integran el sistema de la seguridad social. Por tal razón, el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral resulta válido, además, porque responde a la necesidad de implementar un orden justo y pacífico.

¹ Sentencia C-091 de 2018 Corte Constitucional.

Por tal razón, al juez del trabajo le corresponde verificar la fecha de causación de cada acreencia y, por consiguiente, la data en la que podía ser reclamada, conforme con la ley o el acto que la contemple, a efectos de aplicar la excepción de prescripción en cada caso.

Así las cosas, para el caso concreto, el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, consagra:

“ARTÍCULO 118-A. PRESCRIPCIÓN. <Artículo adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo. Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.

En consecuencia, resulta claro que el fenómeno prescriptivo de la acción de fuero sindical, es de 2 meses contados a partir del momento en que se haya tenido conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento interno.

No obstante, respecto al fenómeno de prescripción en eventos donde se reclama el permiso para despedir de un trabajador aforado con base a la causal de reconocimiento de la pensión de vejez, la Corte Constitucional ha indicado que la oportunidad con la que cuenta el empleador para invocar dicha causal, puede ser en cualquier momento, a diferencia de las demás causales, al tratarse de una prestación de carácter permanente. Lo anterior, como quiera que el despido con fundamento en esta causal es una decisión facultativa del empleador, no de forzoso acatamiento, que puede ejercer cuando estime que el trabajador ha cumplido su ciclo laboral. Al respecto, en sentencia CC T 606 de 2017, puntualizó:

En este contexto, al aplicar la interpretación según la cual al invocar el reconocimiento de la pensión en cualquier tiempo dentro del proceso de levantamiento del fuero sindical no iría en detrimento del derecho de asociación sindical toda vez que corresponde al juez laboral determinar si las circunstancias alegadas por el demandante - empleador efectivamente configuran una justa causa de despido. Es la puerta de entrada al estudio

de dicha causal que permanece en el tiempo, que no desaparece. Ello no podría acontecer en el caso de las demás causales pues estas solo tienen sentido en el momento en que ocurren, por lo que su interposición debe ser en un término muy corto pues, de lo contrario pierden relevancia jurídica e incluso podrían causar una afectación irreversible a la organización sindical.

73. De conformidad con lo anterior es claro que la interpretación literal de la norma que configura la excepción previa por prescripción en este caso viola el derecho de acceso a la administración de justicia. Ello, porque deja al empleador sin la posibilidad de que el juez laboral pueda estudiar una circunstancia que se mantiene en el tiempo, que es diferente a las otras causales y respecto de la cual se ha establecido que se puede aplicar en cualquier momento. Además, no afecta la protección a la asociación sindical, en tanto se trata del acceso a que se discuta una controversia en el ámbito judicial.

Bajo este panorama, en el *sub examine*, se verifica que la empresa demandante alega como causal para ordenar el levantamiento de la garantía foral, y autorizar el despido, el hecho de que al trabajador demandado le fue reconocida pensión de vejez por parte de Colpensiones, por lo que en el presente proceso no se puede configurar la excepción de prescripción para acudir al proceso especial, pues como se señaló, esta causal irradia en el tiempo, en razón de su carácter de prestación económica permanente, de modo que el empleador puede acudir ante la jurisdicción cuando así lo estime necesario, pues se itera, no es una causal de forzoso cumplimiento.

Así las cosas, se **CONFIRMA** el auto del 10 de febrero de 2022.

SENTENCIA

La Sala decide el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 10 de agosto de 2022.

V. ANTECEDENTES

ECOPETROL S.A., instauró demanda de fuero sindical contra José Del Carmen Rodríguez Torres, para que mediante el trámite de un proceso especial de fuero sindical, el juez laboral proceda a levantar el fuero sindical del trabajador y se autorice la terminación de su contrato de trabajo.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que a los trabajadores de ECOPETROL S.A. le son aplicables las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo; que el señor José

del Carmen Rodríguez Torres se encuentra vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el día 15 de junio de 1993, para desempeñar el cargo de Analista Administrativo en la Unidad Organizativa Coord Service Desk, monitoreo y calidad. Señala que el demandado es integrante activo de la Asociación Sindical de Profesionales de ECOPETROL S.A., en donde ejerce el cargo de primer suplente de la junta de la Subdirectiva Distrital de Bogotá.

Sostiene, que Colpensiones mediante Resolución n.º. 2019_13296549 SUB 342291 de 13 de diciembre de 2019 reconoció la pensión de vejez al trabajador demandado y el 24 de enero de 2020 le informó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa, no obstante, precisó que dicha terminación produce efectos una vez se surta el trámite correspondiente ante la jurisdicción laboral.

VI. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante providencia de 24 de junio de 2021, se admitió la demanda, se ordenó notificar al demandado y a la Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol S.A. – ASPEC.

Posteriormente, se fijó la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social para el 10 de febrero de 2022. Por ello, la llamada a juicio procedió a contestar la demanda en los siguientes términos.

José del Carmen Rodríguez Torres se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó que los trabajadores de Ecopetrol tienen la calidad de servidores públicos, que ostenta la calidad de primer suplente de la junta directiva de la Subdirectiva distrital de Bogotá del Sindicato ASPEC y la carta de terminación de contrato de trabajo. Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de caducidad, prescripción, inexistencia de las justas causas legales de terminación del contrato de trabajo y las demás declarables de oficio.

Argumentó que el reconocimiento de la pensión de vejez arrojó un IBL desfavorable, por lo que el acto administrativo fue objeto de los recursos de

ley. Asimismo, que el demandante puede continuar en el cargo hasta la edad de retiro forzoso.

La Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol S.A. – ASPEC, se opuso a las pretensiones de la demanda. Aceptó la totalidad de hechos de la demanda. No propuso excepciones, pero indicó que coadyuva las esbozadas por el trabajador demandado. Argumentó que el trabajador demandado puede permanecer en el ejercicio de sus funciones hasta la edad de retiro forzoso.

VII. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., mediante sentencia de 10 de agosto de 2022, resolvió negar el levantamiento de fuero sindical al trabajador demandado, en consecuencia, el permiso para despedir.

Como fundamento de su decisión, señaló que los trabajadores de Ecopetrol tienen la connotación de servidores público, pero tienen el carácter de trabajadores particulares para efectos de la determinación del régimen jurídico aplicable a sus contratos individuales de trabajo, por lo que las disposiciones aplicables son las normas del derecho privado. Adujo que el canon que regula el retiro forzoso no hace distinción alguna respecto de los empleados públicos ya sea en su calidad de trabajadores oficiales o empleados públicos, ni tampoco en cuanto al reconocimiento de la pensión o que sea una pensión convencional, pensión legal u otro tipo de pensiones en este caso la pensión del artículo 260.

Concluyó que la norma de la edad de retiro forzoso tiene relación con el reconocimiento de la pensión a los empleados públicos o trabajadores oficiales y como establece que no se aplica el parágrafo tercero del artículo 9 de la ley 797 del 2003, es decir la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo una vez se reconozca la pensión de vejez, por lo que señaló que no puede únicamente concentrarse en la justa causa establecida en el artículo 62 del Código Sustitutivo del Trabajo sino que tiene que hacer una interpretación armónica de las normas que se relacionan con el reconocimiento de la pensión, las cuales favorecen al trabajador.

Manifestó que es innegable que el trabajador goza de la prerrogativa de poderse retirar o poder laboral mejor hasta la edad de retiro forzoso que es a los 70 años de edad, máxime cuando manifestó su intereses de seguir laborando. Recalcó que la aplicación se efectúa a la luz de una interpretación armónica de las normas.

VIII. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación bajo el argumento que existe una interpretación errada de la norma que regula el retiro forzoso, pues el *a quo* señaló que los trabajadores de Ecopetrol son considerados servidores públicos, pero le son aplicables para efectos en materia laboral las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que deben ser tratados como trabajadores particulares y por esa razón no es dable aplicar y entender que frente a la edad del trabajador existe una edad de retiro forzoso, pues ello sacaría de la órbita de la justa causa consagrada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que corresponde al reconocimiento de la pensión de vejez. Advirtió que la edad de retiro forzoso es exclusiva de los trabajadores del sector público.

IX. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde verificar si se configura la causal invocada por la demandante para disponer el levantamiento de la garantía foral del trabajador.

En el presente caso, no es objeto de debate que: **i)** el trabajador demandado se encuentra vinculado desde el 15 de junio de 1993; **ii)** que José del Carmen Rodríguez es el primer suplente de la junta subdirectiva distrital de Bogotá de Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol S.A. - ASPEC; y **iii)** el 24 de enero de 2020 la empresa demandante informó al demandado la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. Por tal motivo, se abordará la justa causa para levantar la garantía foral.

i) La justa causa para el levantamiento de la garantía foral

Conforme el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas para autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero, entre otras: *«b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.»*

Si se da alguna de las circunstancias contempladas en el anterior precepto, se configura una justa causa para que el juez laboral autorice el despido del trabajador aforado.

En orden a verificar si procedente levantar la garantía foral a José del Carmen Rodríguez Torres, la Sala se remite a la misiva de terminación del contrato de trabajo que consagra la causal y motivo endilgado al trabajador (f.º. 40 expediente digital – PDF 001). En el referido documento se indica:

(...)

Nos permitimos informarle que la administradora de pensiones Colpensiones, a la cual usted se encuentra afiliado como cotizante del Sistema General de Pensiones, con fundamento en lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, mediante Resolución 2019_13296549 SUB 342291 de 13 de diciembre de 2019 le ha reconocido la pensión de vejez.

Así las cosas y de conformidad con la facultad que le otorga a la empresa el inciso primero del parágrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9º de la Ley 797 de 2003, y el numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 70 del Decreto 2351 de 1965 y reglamentado por el artículo 2.2.1.1.4 del Decreto 1072 de 2015, en armonía con el término de preaviso previsto en el parágrafo 30 del artículo 118 de la Convención Colectiva de Trabajo, y la facultad de terminación del contrato por reconocimiento de pensión reiterada en el parágrafo 4º del mismo artículo convencional, la Empresa ha decidido dar por terminado su contrato individual de trabajo, previo el reconocimiento de la pensión de vejez a su favor.

(...).

Conforme a lo expuesto, la causal invocada para el despido radica en el reconocimiento de la pensión de vejez a favor del trabajador demandado por parte de Colpensiones.

En este sentido, el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo prevé como justa causa para la terminación del contrato de trabajo: *“el reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”*. De modo que, la disputa jurídica versa en determinar si se configuró la causal alegada por la empresa demandante.

Bajo ese panorama, en el *sub examine*, se verifica que milita Resolución no. SUB 342291 del 13 de diciembre de 2019, expedida por la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, a través de la cual se resuelve un trámite de prestaciones económicas en el régimen de prima media con prestación definida. En dicho acto administrativo, se identifica que el trabajador demandado acredita un total de 13,277 días laborados, correspondientes a 1.896 semanas, que nació el 17 de julio de 1957 y actualmente cuenta con 62 años de edad, que no es beneficiario del régimen de transición, por lo que es aplicable la Ley 797 de 2003. En consecuencia, se resolvió:

ARTICULO PRIMERO Reconocer una pensión de VEJEZ a favor del señor RODRIGUEZ TORRES JOSE DEL CARMEN, ya identificado

Valor mesada 2020 = \$3,869,413

PARAGRAFO 1- El valor de la mesada pensional reconocida en la presente Resolución quedara sujeta a la reliquidación, incluyendo los aportes realizados hasta la fecha en que se acredite el retiro definitivo del servicio público y a los factores salariales faltantes, el cual puede aumentar o disminuir de acuerdo con el valor del Ingreso Base de Cotización con que se efectuaros los pagos.

ARTICULO SEGUNDO' La presente prestación junto con el retroactivo si hay lugar a ello, queda en suspenso en cuanto a su ingreso a nómina hasta tanto el pensionado allegue a esta entidad el acto administrativo de retiro definitivo del servicio de la entidad pública con la que se encuentra activo.

ARTICULO TERCERO Atendiendo las disposiciones del Decreto 2245 de 2012, la presente pensión será ingresada en la nómina una vez los interesados se acerquen a un PAC COLPENSIONES y radiquen a través del módulo Recepción Acto Administrativo de Retiro la documentación que sirva come medio de prueba para establecer de manera expresa la fecha en que el beneficiario de la pensión será retirado del servicio público activo, lo que permitirá garantizar la no solución de continuidad entre la percepción del salario y el pago de la primera mesada pensional, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de este acto administrativo.

Así las cosas, se observa el reconocimiento de la pensión de vejez en favor del trabajador demandado, lo que conlleva a la configuración de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Empero, el *a quo* negó las pretensiones al considerar que se debía dar aplicación a la edad de retiro forzoso, por lo que el trabajador demandado podía continuar ejerciendo sus funciones hasta la edad de 70 años.

Sobre el particular, se debe precisar que en el sector público la finalización de la vinculación laboral puede culminar por el cumplimiento de la edad de retiro forzoso prevista en la Ley 1821 de 2016, o por el reconocimiento de la pensión de vejez, como se estableció precedentemente. No obstante, advierte la Sala que para la configuración de la causal del reconocimiento de la pensión, esta no se encuentra supeditada o condicionada al hecho de cumplir la edad máxima. Es decir, las causales son autónomas e independientes, por lo que se estaría exigiendo un requisito adicional a lo consagrado en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia CSJ SL 2697-2022, explicó que cuando se alega la causal de reconocimiento de la pensión de vejez para la terminación del contrato, se efectúa con independencia de si el trabajador tiene o no la edad de retiro forzoso. Al punto, señaló:

Por el contrario, para que opere la justa causa de despido del parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, aplicable tanto en el sector oficial como en el privado, es necesario que: *i)* el trabajador haya cumplido los requisitos de edad y tiempo para adquirir la pensión, que este derecho se hubiese reconocido y se notifique la inclusión en nómina de pensionados; *ii)* su aplicación no es obligatoria sino facultativa del empleador, quien puede optar por invocar o no esta causal y además; *iii)* la consolidación de la pensión en que se funda esta justa causa requiere el cumplimiento de 57 años de edad, para las mujeres, y 62 en el caso de los hombres.

En ese orden, cuando se antepone este último motivo de terminación del contrato, basta con que se hubiese dispuesto el reconocimiento de la pensión y su inclusión en nómina, para que se considere justa causa de despido, con independencia de si el trabajador ha arribado o no a la edad de retiro forzoso a la que alude el censor, pues tal presupuesto no corresponde a la causal prevista en el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003 sino a aquella contenida en el artículo 31 del Decreto 2400 de 1968, las cuales, se insiste, son distintas.

Similar postura se esbozó en sentencia CSJ STL 6099-2021, en donde en sede de tutela se analizó el argumento de suspensión de la terminación del contrato de trabajo bajo la causal de reconocimiento de la pensión de vejez, hasta tanto se cumpliera la edad de retiro forzoso. En dicha providencia se narró:

En este asunto, el actor también alega que debió aplicársele la Ley 1821 de 2016; no obstante, a juicio de la autoridad accionada ello no era posible por cuanto la causal para dar por terminado el contrato de trabajo era la

dispuesta en el párrafo 3 del artículo 9 Ley 797 de 2003, en armonía con el numeral 14 del 62 del CST.

En consecuencia, para la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral (CSJ SL 2697-2022): *“(...) no es posible confundir la configuración de cada una de estas causales y exigir que para la prevista en el párrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, se requiera acreditar el cumplimiento del supuesto señalado para la procedencia de la reglada en el artículo 31 del Decreto 2400 de 1968, esto es, la edad de retiro forzoso. De ahí que la Sala no evidencie el error jurídico endilgado al colegiado, pues en este caso, no le era dable verificar este último presupuesto para poder concluir la justeza del despido”*.

Así las cosas, no es dable crear otro requisito adicional al previsto en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, pues este canon únicamente consagra como supuesto de hecho el reconocimiento de la pensión de vejez, más no el cumplimiento de una edad determinada.

Máxime, que la edad de retiro forzoso es una causal de terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales y del vínculo laboral legal y reglamentario de los empleados públicos, la cual no puede ser aplicable al sector privado, en consecuencia, a los trabajadores de Ecopetrol, como quiera que estos últimos se rigen por las normas de derecho privado previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior, como quiera que el régimen laboral de los trabajadores de la Empresa Colombiana de Petróleos es el Código Sustantivo del Trabajo de conformidad con lo establecido por el Decreto 2027 de 1951, Decreto Ley 1760 de 2003, y Ley 1118 de 2006, que contempla que los servidores públicos de Ecopetrol pasaron a tener el carácter de trabajadores particulares bajo el entendido que el régimen laboral aplicable es el del derecho privado, esto es, las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Convención Colectiva de Trabajo y en el Acuerdo 01 de 1977.

En consecuencia, se revocará la decisión de primera instancia, para en su lugar, disponer el levantamiento de la garantía foral de José del Carmen Rodríguez Torres, por las razones expuestas.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de 10 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., para en su lugar, disponer el levantamiento de la garantía foral de José del Carmen Rodríguez Torres, por las razones expuestas.

SEGUNDO: AUTORIZAR el despido de José del Carmen Rodríguez Torres, al constituir una justa causa, conforme a las consideraciones expuestas.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

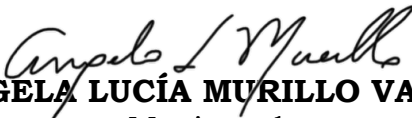
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado



ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada

Fuero sindical 1100131050 029 2020 00129 02 y 03