



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoría Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
NÚMERO DE PROCESO	: 78842
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL3108-2019
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala Laboral de Antioquia
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 31/07/2019
DECISIÓN	: NO CASA
ACTA n.º	: 26
FUENTE FORMAL	: Ley 797 de 2003 art. 9 / Ley 100 de 1993 art. 33 par. 3 / Decreto 2245 de 2012 art. 2 y 3 / Código Sustantivo del Trabajo art. 62 y 65

ASUNTO:

La accionante pretende se condene a la entidad accionada al pago de la indemnización por despido injustificado, la sanción por mora en el pago de prestaciones sociales, la compensación de las vacaciones dejadas de disfrutar y las costas del proceso. En respaldo de sus pretensiones, refirió que laboró al servicio de la entidad desde el 5 de agosto de 1981 hasta el 19 de marzo de 2016, momento en el que fue despedida porque se le reconoció una pensión de vejez, pese a que la disfrutaba desde el 5 de julio de 2015.

PROBLEMA JURÍDICO:

La Sala analizará la naturaleza de la causal de despido derivado de la adquisición del status de pensionado del trabajador; la aplicación del principio de inmediatez respecto de la misma; y si frente a la ella es necesario agotar el trámite regulado en el Decreto 2245 de 2012

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS »
TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO »
TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA »
RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN, VEJEZ O INVALIDEZ
» PROCEDENCIA** - El reconocimiento de la pensión constituye una causal autónoma de terminación del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria y su aplicación se encuentra enmarcada en la garantía de

que, entre la extinción del vínculo y el disfrute de la pensión, el trabajador pensionado no deje de percibir los ingresos necesarios para su subsistencia

Tesis:

«1.- Del reconocimiento de la pensión de vejez como causal autónoma para la terminación del contrato de trabajo por justa causa

Dentro de las justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que requieren de un preaviso no menor a 15 días, se encuentra la relativa al "reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa".

En complemento a lo anterior, el artículo 9.º de la Ley 797 de 2003 que reformó el parágrafo 3.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, establece como causal autónoma de extinción del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria, el reconocimiento de la pensión de vejez:

"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 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».

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE

JUBILACIÓN, VEJEZ O INVALIDEZ » PROCEDENCIA - Resulta procedente la terminación del contrato de trabajo por justa causa por reconocimiento de la pensión de vejez al trabajador cuando el empleador, en cualquier momento, así lo estime conveniente

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN, VEJEZ O INVALIDEZ - Las características de la causal de terminación del contrato por justa causa por reconocimiento de una pensión son: i) Es una causal de terminación de los vínculos laborales de los trabajadores del sector privado y público, ii) El empleador puede utilizarla cuando al trabajador le sea notificado el reconocimiento de la pensión y su inclusión en la nómina de pensionados, iii) El empleador puede hacer uso de ella de modo discrecional, ya que no es de forzoso acatamiento sino una facultad que la ley le brinda, iv) El empleador cuenta con iniciativa para solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión cuando este no lo haga dentro de los treinta días siguientes al cumplimiento de los requisitos para pensionarse y (v) Se aplica indistintamente para los pensionados del régimen de prima media en el marco del sistema general de pensiones de la Ley 100 de 1993 y los beneficiarios del régimen de transición

Tesis:

«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.

En la misma providencia, esta Corporación señaló (iii) que el enunciado "podrá" contenida en los incisos 1.º y 3.º de la norma, expresa que "el retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez entraña una decisión discrecional del empleador. Luego, no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino de una facultad que la ley le brinda al empleador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad".

Igualmente, en tal sentencia se dijo respecto a la mencionada causal (iv) que el empleador puede solicitar la pensión en nombre del trabajador, cuando este no la tramite en el término que la norma establece, y (v) se aplica indistintamente para los pensionados del régimen de prima media en el marco del sistema general de pensiones de la Ley 100 de 1993 y los beneficiarios del régimen de transición».

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » REQUISITOS » INMEDIATEZ

- La aplicación de la inmediatez presupone una acción u omisión del trabajador, junto a la relación cercana de temporalidad entre el conocimiento de la misma por el empleador y la activación de los mecanismos para configurar el despido con justa causa, por lo cual, de no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que perdonó la falta, o que su decisión obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha

Tesis:

«2.- De la aplicación del requisito de inmediatez cuando el despido ocurre por reconocimiento de la pensión de vejez

La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas.

Sobre el particular, esta Sala en sentencia CSJ SL18110-2016 recordó:

"Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido - punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta."

Así, el principio de inmediatez laboral presupone una acción u omisión del trabajador, junto a la relación cercana de temporalidad que debe existir entre el conocimiento de la misma por parte del empleador y la activación de los mecanismos para configurar el despido con justa causa. Allí, el patrono

realiza una evaluación subjetiva sobre la gravedad de la supuesta falta y establece sus consecuencias en un término razonable.

En tal dirección, el mencionado principio se aplica frente a conductas que suponen un juicio de valor de la conducta contractual del trabajador o un reproche, por ejemplo, respecto al incumplimiento de sus obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y con lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, evitar perjuicios a su empleador, entre otras.

Desde este punto de vista, no resulta viable aplicar el principio de inmediatez cuando el despido se funda en el reconocimiento de la pensión en favor del trabajador, pues se trata de una causal objetiva desligada de la conducta del empleado, al punto que ni siquiera es susceptible de ser ponderada para otorgarle niveles de gravedad y sobre esa base establecer si se trata de un incumplimiento leve (sancionable) o grave (sancionable o posible de despido). Por lo mismo, al ser un hecho ajeno al comportamiento contractual del trabajador, no es apropiado pensar que puede ser "perdonado, dispensado o condonado".

Precisamente, esta Sala ya había tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la materia en sentencia CSJ SL 14378, 30 abr. 2001, en la que recordó la CSJ SL 5547, 8 jul. 1993:

"[...]

Se desprende de lo expuesto, que no es acertado aplicar a la causal de terminación del contrato de trabajo originado en el otorgamiento de la pensión el mismo tratamiento de las obligaciones contractuales como que la inmediatez requerida jurisprudencialmente entre la ocurrencia del hecho (falta), y su invocación patronal para la terminación del contrato, se justifica en la circunstancia de que transcurrido un tiempo superior al necesario para perfeccionar la investigación interna suscitada por la ocurrencia del hecho constitutivo de la falta del trabajador, ésta debe considerarse perdonada por el patrono y sin relevancia jurídica para provocar el despido. Por el contrario nada impide al patrono y el trabajador mantener el vínculo contractual cuando reconocida la pensión a favor del último, surge de esta circunstancia la causal establecida por la ley, pues en lo concerniente a los trabajadores del sector privado el ordenamiento no impone edad de retiro forzoso. No obstante la prolongación voluntaria del contrato, la causal derivada del reconocimiento de la pensión no desaparece, pues lo que caracteriza la prestación que la origina es la constitución permanente de una posibilidad de goce a favor del trabajador. Dicha contingencia genera al patrono la alternativa de mantener el contrato o darlo por terminado pues

ninguna de las decisiones que tome al respecto, lesiona derechos constituidos a favor del trabajador".

Así las cosas, no le asiste razón al recurrente como quiera que la causal de despido por reconocimiento de la pensión de vejez no demanda el cumplimiento del requisito de la inmediatez.

[...]

Por último, es oportuno mencionar en relación con el cargo tercero que la fecha en que el empleador tuvo conocimiento del reconocimiento de la pensión de vejez es irrelevante, pues el requisito de inmediatez es inaplicable frente a esta causal de despido».

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » REQUISITOS » INMEDIATEZ - La causal de despido por reconocimiento de la pensión de vejez no demanda el cumplimiento del presupuesto de la inmediatez, pues se trata de una causal objetiva desligada de la conducta del trabajador, mientras que el aludido requisito aplica solo frente a conductas que suponen un juicio de valor o un reproche, como son el incumplimiento de las obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, entre otras

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN, VEJEZ O INVALIDEZ » PROCEDENCIA - Si el trabajador disfrutaba la pensión de vejez antes de su despido no hay lugar a aplicar el procedimiento previsto en el Decreto 2245 de 2012, pues este tiene como propósito garantizar la continuidad de los ingresos entre el retiro y la inclusión en nómina de pensionados

Tesis:

«3.- De la aplicación del procedimiento establecido en el Decreto 2245 de 2012.

A juicio del recurrente su caso envuelve una violación al debido proceso, en la medida que en el trámite del despido no se dio estricto cumplimiento al Decreto 2245 de 2012.

Al respecto, es necesario precisar que el citado decreto, reglamentario del artículo 9.º de la Ley 797 de 2003, expresa que su objeto es el de "establecer las medidas que garanticen que no se presente solución de continuidad entre el momento del retiro del servicio del trabajador del sector público o

privado y su inclusión en nómina de pensionados". Con ese fin, el Decreto 2245 de 2012 establece en sus artículos 2.º y 3.º un procedimiento que permite coordinar que no exista solución de continuidad entre el retiro del trabajador y el disfrute de la pensión:

"[...]

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

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

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

Como se puede advertir, el citado decreto cumple una función instrumental: garantizar el disfrute de la pensión de manera inmediata a la terminación de la relación laboral. Su razón de ser es que no exista solución de continuidad entre el retiro del empleo o la percepción de la pensión, de modo que el ingreso mínimo vital del trabajador no se afecte.

Ahora, como en este caso el trabajador antes de su despido venía disfrutando de la pensión de vejez a cargo de Colpensiones, la aplicación de la citada normativa resultaba inane o fútil, pues, se insiste, su propósito de garantizar continuidad en los ingresos ya estaba plenamente satisfecho».

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Artículos 2 y 3 del Decreto 2245 de 2012

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES » PROCEDENCIA

- La sanción moratoria opera cuando el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta, no es de aplicación automática; en cada caso es necesario estudiar si su comportamiento estuvo o no asistido de buena fe ya que no hay reglas absolutas que objetivamente la determinen

Tesis:

«Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta, esto es que acrediten que obró de buena fe pese a incurrir en mora para el pago de salarios y prestaciones sociales del trabajador. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.

De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de "otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción" (CSJ SL9641-2014).

Bajo tal panorama, el Tribunal no incurrió en el error interpretativo que se le enrostra. Precisamente, en este asunto entendió correctamente el contenido del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que, en su discurrir, antes de imponer la sanción allí prevista, analizó la conducta del empleador que lo condujo a incurrir en mora en el pago las acreencias laborales de la actora, para lo cual se valió de las pruebas obrantes en el expediente, y de ellas concluyó que no había lugar a aplicar la consecuencia de la norma, por existir buena fe.

Según lo expuesto, se equivoca el casacionista al sostener que la mencionada sanción opera automática e indefectiblemente ante la demora

en el pago de salarios y prestaciones sociales, pues como se afirmó, depende de la conducta desplegada por la empresa una vez surgen las obligaciones».

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES » PROCEDENCIA - La buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del empleador de creer estar actuando conforme a derecho

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA > REQUISITOS > INMEDIATEZ - La causal de despido por reconocimiento de la pensión de vejez no demanda el cumplimiento del presupuesto de la inmediatez, pues se trata de una causal objetiva desligada de la conducta del trabajador, mientras que el aludido requisito aplica solo frente a conductas que suponen un juicio de valor o un reproche, como son el incumplimiento de las obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, entre otras // TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA > RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE VEJEZ > PROCEDENCIA - Si el trabajador disfruta la pensión de vejez antes de su despido no hay lugar a aplicar el procedimiento previsto en el Decreto 2245 de 2012, pues este tiene como propósito garantizar la continuidad de los ingresos entre el retiro y la inclusión en nómina de pensionados