



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL.**

<b>DEMANDANTE:</b>	Miguel Ángel Loaiza Pavas
<b>DEMANDADA:</b>	Industrias Metálicas Sudamericana S.A.
<b>TIPO DE PROCESO</b>	Ordinario Laboral
<b>DECISIÓN:</b>	Confirma
<b>Radicado</b>	05360-31-05-002-2021-00149-01 <u>(052) 05360310500220210014901</u>

En la ciudad de Medellín, a los ocho días de marzo de dos mil veintitrés (2023), la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por las Magistradas **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL**, **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, y **CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO**, quien actúa como ponente, se reunió para resolver el grado jurisdiccional de consulta que se surte en favor del demandante, en el proceso ordinario laboral de única instancia adelantado por el señor **MIGUEL ÁNGEL LOAIZA PAVAS** en contra de **INDUSTRIAS METÁLICAS SUDAMERICANAS S.A.**, frente a la decisión adoptada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí.

**Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:**

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

**1. ANTECEDENTES:**

El señor Miguel Ángel Loaiza Pavas presentó demanda laboral buscando se condene a Industrias Metálicas Sudamericanas S.A. al pago de la indemnización por despido injusto, la indexación y las costas.

Fundamentó sus pretensiones en que, laboró para la empresa Industrias Metálicas Sudamericanas S.A. desde el 22 de septiembre de 2008; que el último salario devengado para el año 2020, fue de \$1.219.000 mensuales, pero era variable en

razón de horas extras, recargos nocturnos, dominicales, festivos y demás; que desempeñó el cargo de montador de troqueles; que el 11 de marzo de 2018 cuando cumplió los requisitos para ello, solicitó a Colpensiones la pensión de vejez, la que fue reconocida mediante resolución No. SUB 113456 del 27 de abril de 2018, a partir del 11 de marzo de 2018; que la demandada conociendo dicha situación realizó aportes en pensión hasta el periodo de marzo de 2018; que pese a tener reconocida la pensión continuó laborando para la accionada, cambiando su modalidad de contrato el 01 de enero de 2019 de termino fijo a indefinido; que el 30 de mayo de 2020, la empresa decidió dar por terminado su contrato laboral, citando como justa causa el reconocimiento de la pensión; sin embargo considera que al incumplir su empleador con el derecho de la consulta previa establecida en la jurisprudencia, su despido se torna injusto.

Admitida la demanda e integrada la litis, la demandada se pronunció oponiéndose a las pretensiones de la demanda.

## **2.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, mediante sentencia del 17 de febrero de 2022, absolvió a Industrias Metálicas Sudamericanas S.A. de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante y condenó a este último en costas. Ordenó el envío del expediente en el grado jurisdiccional de consulta.

## **3. TRÁMITE DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

### **3.1 ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

La apoderada del demandante presentó alegatos señalando que si bien es cierto que el reconocimiento de la pensión a favor del trabajador constituye una justa causa de terminación del contrato de cara a las normas laborales vigentes; eso no implica que la misma pueda quedar al arbitrio del empleador, de manera indefinida en el tiempo, para que éste (el empleador), quien ejerce una posición dominante en la relación laboral, la pueda exponer o presentar como argumento para dar por terminado de manera unilateral el contrato laboral del trabajador pensionado sin que haya lugar a indemnización alguna. Por lo que debe aplicarse el principio de la inmediatez valorando la situación puntual y estableciendo un término para la

aplicación de dicha causal, atendiendo a unos criterios de razonabilidad, tal y como lo ha hecho la honorable Corte Constitucional.

Solicita se revoque la decisión y se acceda a las pretensiones de la demanda.

#### **4. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

##### **4.1 PRESUPUESTOS PROCESALES**

Conoce la Sala de la consulta de la sentencia de conformidad con lo señalado en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en concordancia con lo dispuesto por la H. Corte Constitucional en la sentencia C-424 de 2015.

##### **4.2 PROBLEMA JURÍDICO**

Esta Sala se ocupará de analizar, si el señor Miguel Ángel Loaiza Pavas le fue finalizado su contrato de trabajo sin una justa causa y si se le debe reconocer la indemnización por despido injusto, junto con la indexación.

##### **4.3 HECHOS RELEVANTES PROBADOS**

De acuerdo con el acervo probatorio arrimado, no hay duda que el actor suscribió contrato de trabajo a término fijo con la empresa Industrias Metálicas Sudamericanas S.A. el 21 de marzo de 2009 (folios 58 a 63 archivo 03 expediente digital); que el día 01 de enero de 2019, las partes acordaron por escrito el cambio de la modalidad de contrato, de fijo a indefinido (78 archivo 03 ibidem); que mediante resolución SUB 113 de 27 de abril de 2018 Colpensiones le reconoció la pensión de vejez a partir del 11 de marzo de 2018 (folios 65 a 77 archivo 03ibidem); y que el 14 de mayo de 2020 el Director de gestión humana de Industrias Metálicas Sudamericanas S.A. le envió el preaviso de la terminación del contrato de trabajo, a partir del 30 de mayo de 2020, de conformidad con el artículo 62 del Código sustantivo del trabajo, atendiendo el reconocimiento pensional en favor del actor (Folios 80 archivo 03ibidem).

##### **4.4 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO.**

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 64, consagra que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, la que da lugar a una indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

Para el caso de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha sido posición de nuestro órgano de cierre jurisdiccional que es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para invertir la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización por despido injusto.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL 816 del 16 de marzo de 2022, Radicación N.º 83171, M.P: Gerardo Botero Zuluaga, en la que recordó lo dicho en la SL del 21 de noviembre de 2003, Rad. 21595, sostuvo:

Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador (...)

#### **4.5 RECONOCIMIENTO PENSIONAL COMO JUSTA CAUSA PARA FINALIZAR CONTRATO DE TRABAJO.**

Con relación a la terminación del contrato de trabajo producto del reconocimiento de la pensión al afiliado, el artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por el 7º del Decreto 2351 de 1965, estableció:

**ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. :> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

(...)

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Por su parte, el párrafo 3º del Artículo 9º de la Ley 797 de 2003, establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o 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».*

Dicha norma fue declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia CC C-1037 de 2003 con el condicionamiento de que: “*«siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente».*”

De acuerdo con ello, para configurarse la justa causa para la finalización del vínculo, se deben cumplir dos presupuestos **(i)** el reconocimiento de la pensión, **(ii)** y la inclusión en nómina de pensionados del beneficiario. Lo que nos permite ver, que, si llegase a faltar uno de estos requisitos, previo a desvincular al trabajador, habrá un despido injusto y, por ende, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Al respecto, la jurisprudencia especializada ha indicado que el despido por reconocimiento de la pensión de vejez es una causal autónoma de la terminación del contrato de trabajo, por tal, una vez se han cumplidas las condiciones objetivas, el empleador tiene la posibilidad de usarla cuando estime conveniente, esto es, en cualquier momento, así en sentencia SL3108-2019, explicó:

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. ° y 3. ° 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.

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.** (Negrilla de Sala)

Y en sentencia STL8666-2020, al analizar un asunto similar al presente, y tutelar los derechos fundamentales a la igualdad, acceso a la administración de justicia y debido proceso, determinó que:

“le asiste razón a la tutelista frente a su solicitud de amparo, pues el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena cambió la regla jurisprudencial de esta Sala de Casación Laboral, al interpretar de una forma diferente lo atinente a la facultad que tiene el empleador de dar por terminado, en cualquier momento, el contrato de trabajo por el reconocimiento de la pensión de vejez, comoquiera que entendió que dicha causal no se podía utilizar *«indefinidamente en el tiempo»* y que si las partes decidieron, de común acuerdo, seguir con la relación laboral, esta se debía finalizar por consentimiento de ambos y no de manera unilateral, pese a que esta Corporación ha sostenido que *«la causal de despido por reconocimiento de la pensión de vejez no demanda el cumplimiento del requisito de la inmediatez»*, precedente judicial consolidado desde hace más de una década, que, sin razón y justificación alguna, desatendió.”

Así las cosas, es claro que el reconocimiento de la pensión de vejez constituye una justa causa para finiquitar el contrato de trabajo, y que el empleador puede invocarla en cualquier tiempo, con la advertencia, que se debe comunicar en un término no menor de quince (15) días, como lo señaló el artículo 62 anteriormente citado, días que se contabilizan calendario (Al respecto ver sentencias de la H. Corte Suprema de Justicia, radicado No. 8458 del 05 de septiembre de 1996, SL986-2019 y SL4713-2021).

Transpolando lo dicho en precedencia al caso bajo examen, se tiene que al señor Miguel Ángel Loaiza Pavas le fue reconocida la pensión mediante Resolución Sub-113456 de 27 de abril de 2018, a partir del 11 de marzo del mismo año, prestación que percibe desde ese momento tal como lo manifiesta él mismo en su demanda y como se observa en los comprobantes de cotizaciones en Salud. Razón por la que se cumplen los dos presupuestos para que el empleador pueda invocar esta situación como una causa justa para la terminación del contrato, no dejando de advertir que la empresa demandada cumplió con el requisito adicional de informar al empleado con quince días de anticipación, pues la carta de terminación fue enviada el día 14 de mayo de 2020, con efectos a partir del 30 del mismo mes y año.

Por tal, al no existir discusión que el reconocimiento y pago de la pensión es justa causa para dar por finalizado el vínculo contractual, no encuentra razones la Sala para apartarse de las decisiones emanadas del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, se confirmará la decisión de primera instancia.

Sin costas procesales en esta instancia, al conocerse del proceso en virtud del Grado Jurisdiccional de Consulta que se surte en favor del demandante.

En mérito de lo expuesto, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**5. DECIDE:**

**PRIMERO: Confirmar** la Sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, el 17 de febrero de 2022, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido el señor **MIGUEL ÁNGEL LOAIZA PAVAS** en contra de **INDUSTRIAS METÁLICAS SUDAMERICANAS S.A.**, según las consideraciones de esta sentencia.

**SEGUNDO:** Sin costas procesales en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**.

Las magistradas,

  
CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO

  
LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL

  
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ