



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

08SE201912030000005661 del 22 de febrero de 2019  
Al responder por favor citar este número de radicado

Radicado: 11EE201912000000001759/2019  
Asunto: Terminación del contrato de trabajo por pensión de vejez

Respetado señor (a):

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, con la que consultó sobre la terminación de la relación laboral por la pensión de vejez del trabajador.

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal**. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República**.

El empleador para la terminación del vínculo laboral puede alegar cualquiera de las justas causas establecidas de forma taxativa en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, particularmente la establecida en su numeral 14, que establece:

*“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> 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.*

Sobre la pensión de vejez como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por parte del empleador, el parágrafo 3° de la Ley 100 de 1993, determinó lo siguiente:

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**





*“ARTÍCULO 33. REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN DE VEJEZ. <Artículo modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003. El nuevo texto es el siguiente:> Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:*

*PARÁGRAFO 3o. <Parágrafo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> 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 esta en nombre de aquel.*

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

Respecto al citado párrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1992, la Corte Constitucional, a través de la Sentencia C-1037-03 de 5 de noviembre de 2003, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería, decidió declararlo condicionalmente exequible “(...) siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda <sic> dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente”.

Asimismo, la Corte Constitucional declaró condicionalmente exequible el citado numeral 14 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000, en el apartado “jubilación”, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Condiciona la Corte, condicionando: “(...) que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, párrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara INEXEQUIBLE”.

En consecuencia, el empleador podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por justa causa, por el hecho probado que el trabajador tenga reconocida su pensión de jubilación, cumpliendo los presupuestos señalados en la normatividad y la jurisprudencia citada.

Es del caso indicar que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia del 5 de diciembre de 2018 (ID: 651414, número de proceso: 61157, número de providencia: SL5264-2018) consideró que debe existir inmediatez en la terminación del contrato de trabajo por justa causa, al indicar que la extemporaneidad en la decisión rompe el nexo causal entre el motivo alegado y la terminación unilateral del vínculo, por lo que el despido se podría tornar injusto.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**





Si considera se está presentando infracciones a la normatividad laboral, puede acudir ante el Inspector de Trabajo, para que este Ministerio, probadas las mismas, imponga las sanciones administrativas correspondientes. Si estima que sus derechos o los de un tercero, de carácter laboral, están siendo vulnerados, puede exponer la situación presentada ante la jurisdicción laboral, por ser el Juez del Trabajo el único funcionario competente para declarar derechos y definir situaciones jurídicas laborales, previo el trámite de un proceso laboral.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en la sección normatividad, en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

Atentamente,

(ORIGINAL FIRMADO)

**DENNYS PAULINA OROZCO TORRES**

Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor-proyectó: D. Adames

Revisó: Marisol P.

Aprobó: Dennys O.

Ruta electrónica: C:\Users\DiegoAdames\Dropbox\Ministerio del Trabajo\Consultas\2019\Enero\Enero entrega 1\Babel 1759 terminacion contrato de trabajo por pensión Luis Enrique Rey Rodríguez.docx

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

