



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL3108-2019

Radicación n.º 78842

Acta 26

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso **MARÍA GILMA RESTREPO RESTREPO** contra la sentencia proferida el 7 de julio de 2017 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, en el proceso que adelanta contra la **CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE LA CEJA**.

I. ANTECEDENTES

La accionante promovió demanda laboral contra la Clínica San Juan de Dios de la Ceja con el propósito de que se condene a reconocerle 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 accionada 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. Agregó que a la terminación del vínculo laboral, la entidad hospitalaria le adeudaba 18 días de vacaciones.

Al dar respuesta a la demanda, la Clínica San Juan de Dios de la Ceja se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó el relativo a los extremos de la relación laboral. En su defensa, manifestó que María Gilma Restrepo Restrepo le ocultó la adquisición del *status* de pensionada desde el 5 de julio de 2015; que una vez la entidad tuvo conocimiento de tal circunstancia, el 4 de marzo de 2016 avisó a la actora que su contrato terminaría con justa causa el 19 de marzo de 2016, previa verificación de su inclusión en nómina de pensionados.

Formuló las excepciones de prescripción, inexistencia de las obligaciones a cargo del demandado, cobro de lo no debido, buena fe y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

A través de fallo de 3 de mayo de 2017, el Juzgado Civil Laboral del Circuito de la Ceja absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que interpuso la accionante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, mediante la sentencia recurrida en casación, revocó parcialmente la del *a quo* en el siguiente sentido:

Se revoca parcialmente el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia en cuanto desestimó el reconocimiento de las vacaciones adeudadas, para en su lugar condenar a la Clínica San Juan de Dios de la Ceja a pagar a favor de la demandante (...) la suma de \$4.159.097 por vacaciones compensadas en dinero.

Se revoca el numeral tercero de la parte resolutive en cuanto impuso costas de primera instancia a cargo de la demandante, para en su lugar condenar a la Clínica San Juan de Dios de la Ceja al pago de las mismas en un 30%. En la liquidación final que se haga en el despacho de origen, inclúyase la suma de \$1.040.000 a título de agencias en derecho.

En los demás aspectos se confirma el fallo impugnado.

En lo que interesa a los fines del recurso extraordinario, el Tribunal estableció que los problemas jurídicos llamados a resolver eran los atinentes a: (i) si el requisito de inmediatez debía surtirse cuando la causal invocada por el empleador al terminar el contrato de trabajo era la de reconocimiento de la pensión de vejez en favor del trabajador, y si su desconocimiento da lugar a la obligación de pagar la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) si era procedente el reconocimiento de la sanción moratoria derivada de la tardanza en el pago prestaciones sociales al momento del finiquito contractual, y (iii) si la entidad hospitalaria

adeudaba a la actora el valor de las vacaciones no disfrutadas en vigencia de la relación laboral. Resolvió tales cuestionamientos de la siguiente manera:

a) Del despido de la accionante

El *ad quem* empezó por citar el numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el parágrafo 3.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 que facultan al empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa cuando al trabajador se le reconoce una pensión estando al servicio de la empresa. Luego se valió de la sentencia CC C-1073-2003, en la que la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de la última de las normas citadas, para señalar que la operancia de la causal referida requiere que el afiliado sea incluido en nómina de pensionados, de tal forma que se garantice la continuidad entre el retiro y el disfrute de la pensión.

Refirió que en el caso de la demandante, se demostró que al momento del despido (19 de marzo de 2016), ya se encontraba gozando de una pensión de vejez; también que el empleador la preavisó de tal decisión con 15 días de antelación; que no hubo solución de continuidad entre la desvinculación y la percepción de la prestación, y que, por lo tanto, no era necesaria la aplicación del procedimiento previsto en el Decreto 2245 de 2012.

Citó la sentencia CSJ SL 2509-2017 en la que esta Sala adoctrinó que la mencionada causal de terminación del

contrato con justa causa puede utilizarse por el empleador cuando al servidor le es notificado el reconocimiento de una pensión de vejez y es incluido en nómina de pensionados. De lo anterior, refirió que la norma establece una facultad de la empresa para decidir si da aplicación a la citada disposición en cualquier momento.

Argumentó que no existía norma que obligara a la demandada a emplear la mencionada causal de manera automática al cumplimiento de las condiciones que la sustentaban. Indicó que, en todo caso, según la declaración de Patricia Piedad Osorio la entidad hospitalaria conoció de la consolidación del derecho pensional de la actora solo hasta febrero de 2016 cuando un asesor de Colpensiones le informó, de forma que no era posible invocar el quebranto del requisito de la inmediatez.

En tal contexto, sostuvo que la facultad de despedir al trabajador con sustento en la concesión de la prestación, podía usarse en ese momento, o posteriormente, sin que esta medida implicara renunciar a tal potestad, toda vez que la condición de pensionado subsistía en el tiempo junto a todas sus consecuencias.

Señaló que la causal de despido analizada, no es equiparable a las que tienen un carácter «punitivo», dado que estas se agotan con una conducta del trabajador, las cuales, una vez se ejecutan, exigen la obligación de adoptar una decisión dentro de un término razonable, so pena de que se entienda perdonada. Aseveró que la tesis de la

oportunidad en la aplicación de sanciones no se relaciona con la desvinculación por la adquisición de la condición de pensionado ligada a políticas sociales y de empleo según lo adocrinó esta Sala en la sentencia CSJ SL 10559, 12 abr. 1985 y la Corte Constitucional en la CC C-1073-2003.

b) De la sanción moratoria

En lo relativo a la sanción por mora en el pago de prestaciones sociales regulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, sostuvo que no es de aplicación automática, sino que su imposición depende de la buena o mala fe del empleador.

Indicó que en el interrogatorio de parte la actora admitió que el 4 de abril de 2016 la compañía le informó que para el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales y la firma de paz y salvos podía autorizar a un tercero, pero este «*fue devuelto*» ante la noticia de que debía un dinero, situación ante la cual la accionante guardó silencio. Adujo que, por esta circunstancia, el 21 de abril de 2016, la entidad radicó ante el Juzgado Civil Laboral del Circuito de la Ceja solicitud de consignación de salarios y prestaciones sociales, la cual fue aceptada el 19 de marzo de 2016 y materializada el 25 del mismo mes y año.

Concluyó que el comportamiento de la clínica se enmarcó en los parámetros de la buena fe, ya que el periodo que transcurrió entre la desvinculación -19 de marzo de 2016- y la solicitud de autorización para consignar

acreencias laborales -21 de abril de 2016- era razonable y alejado de algún interés de defraudar a la trabajadora, más si se tenía en cuenta que le hicieron distintos llamados para que recibiera el pago y suscribiera los paz y salvos dada su calidad de trabajadora de dirección y manejo.

c) De la compensación de las vacaciones

Analizó el tema relacionado con el pago y la compensación de las vacaciones. Observó que la demandada adeudaba a la accionante 24 días de tal beneficio, equivalentes a \$4.159.097 y, en tal sentido, revocó parcialmente la decisión del *a quo* e impuso la respectiva condena.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia impugnada en cuanto confirmó parcialmente la decisión de negar el pago de la indemnización por despido injusto y de la sanción por mora, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y condene al pago de todo lo pedido en la demanda.

Con tal propósito, formula tres cargos por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica. Como quiera que el primero y el tercero denuncian las mismas normas y persiguen idéntico fin, se estudiarán conjuntamente.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial, por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo y el parágrafo 3.º de la Ley 100 de 1993, en concordancia con los artículos 25, 29, 53 y 93 de la Constitución Política.

Manifiesta que dada la vía de ataque, se encuentra fuera de debate que la accionante laboró al servicio de la institución hospitalaria desde el 5 de agosto de 1981; que a partir del 5 de julio de 2015 disfruta de una pensión de vejez; que su despido se produjo el 19 de marzo de 2016, y que el 28 de abril de 2016 le pagaron la liquidación de prestaciones sociales.

En la demostración sostiene que el Tribunal se equivocó al sostener que no existe norma que obligue a la entidad accionada a despedirla en cuanto supo de su calidad de pensionada, pasando por alto el requisito de inmediatez que esta Corporación ha construido a través de su jurisprudencia.

En igual sentido refiere que el *ad quem* erró cuando sostuvo que lo previsto en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 contiene una facultad, más no una obligación de dar por terminado el vínculo laboral a la adquisición del *status* de pensionado del trabajador, postura que, de aceptarse, llevaría a reconocer que el requisito de la inmediatez no opera en ninguna oportunidad, dado que en todo caso la facultad del despido hace parte de la discrecionalidad del empleador.

En tal dirección, sostiene que la aplicación del referido principio se ha aceptado respecto de todas las causales previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por tanto, que es incorrecto el postulado del juez de apelaciones referente a que aquel solo tiene alcance cuando los móviles del despido «*son punitivos*».

Asevera que no es cierto que la mencionada causal se encuentre ligada a políticas sociales y de empleo, ya que de ser así, la tesis tendría como eje la obligatoriedad de la desvinculación del trabajador pensionado.

Aduce que el juzgador de segunda instancia también erró al considerar que era innecesaria la aplicación del trámite del artículo 2.º del Decreto 2245 de 2012, esto es, que previo al retiro del servicio del trabajador, la empleadora debía ser notificada del acto administrativo de reconocimiento de la pensión en los 10 días siguientes a la inclusión en nómina. Añade que este trámite es inherente al

debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política.

Al finalizar, señala que de haberse aplicado correctamente las normas acusadas, la conclusión que arrojaban era que el despido se produjo sin justa causa consolidada.

VII. RÉPLICA

El apoderado de la Clínica San Juan de Dios de la Ceja se opone a la prosperidad del cargo, al considerar que adolece de falencias técnicas que impiden su prosperidad. Al respecto, sostiene que el Tribunal soportó su decisión en la inexistencia de norma que obligue al empleador a despedir al trabajador al momento que este accede a una pensión, y en que no se debía aplicar el Decreto 2245 de 2012; que por tanto, la modalidad de interpretación errónea se invocó de manera impropia, pues el objeto del embate se encamina a la demostración de la falta de aplicación de las disposiciones legales invocadas, de lo que sigue que el sub motivo de violación correcto era el de la infracción directa.

VIII. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo y el parágrafo 3.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, en

concordancia con los artículos 25, 29, 53 y 93 de la Constitución Política.

Sostiene que el quebranto de las normas que acusa se produjo por el siguiente error ostensible de hecho: *«Dar por demostrado sin estarlo que el empleador no conocía con anterioridad al 4 de marzo de 2016 el hecho de que la demandante había sido incluida en nómina de pensionados».*

Refiere que tal yerro se generó por la indebida apreciación del reporte de nómina de pensionados de julio de 2015, la carta de terminación del contrato de 4 de marzo de 2016 y la solicitud de reintegro de salarios del 30 de marzo de 2016.

En la demostración aduce que se encuentra pensionada desde julio de 2015, de lo que se infiere que el empleador debió conocer tal novedad; que ello se lograba a través del cumplimiento del trámite regulado en el artículo 2.º del Decreto 2245 de 2012, es decir, mediante la comunicación que el fondo de pensiones debía realizar al hospital, informándole sobre el reconocimiento de la prestación en los 10 días siguientes a la inclusión en nómina; que se trata de un procedimiento cuya omisión no puede endilgarse al trabajador, dado que no existe disposición legal o constitucional que lo obligue a avisar sobre tal situación, más si se tiene en cuenta que en el sector privado se permite devengar pensión y salario simultáneamente.

Indica que en la comunicación del 30 de marzo de 2016, la entidad hospitalaria pidió a la accionante que gestionara el reconocimiento de su pensión ante el cumplimiento de las exigencias para tal fin; de lo que se concluye que *«la demandada sí conocía la situación en la que la demandante se encontraba pues no le era ajeno el hecho de que ya cumplía con los requisitos para obtener la pensión de vejez»*.

IX. RÉPLICA

La Clínica San Juan de Dios de la Ceja se opone a la prosperidad del cargo. Sostiene que el *ad quem* arribó a la conclusión de que la demandada supo del *status* de pensionada de la actora en febrero de 2016 según lo dicho por la testigo Patricia Piedad Osorio, quien manifestó que un asesor de Colpensiones le informó de tal circunstancia, supuesto que se dejó incólume, dado que no se controvertió.

X. CONSIDERACIONES

Son hechos indiscutidos en sede del recurso extraordinario que la demandante laboró al servicio de clínica accionada desde el 5 de agosto de 1981; que se encuentra pensionada desde el 5 de julio de 2015; y que el 19 de marzo de 2016 el contrato terminó por decisión unilateral de la entidad, quien invocó como justa causa la adquisición del *status* de pensionada.

De acuerdo con los argumentos planteados, 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.

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.

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.

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.

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 duele el recurrente de la interpretación que el ad quem dio al numeral 14 aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, pues en su sentir la causal de terminación del contrato de trabajo contenida en esa norma, debe invocarse inmediatamente a su concurrencia conforme a la interpretación jurisprudencial que se

ha venido aplicando a las 13 primeras causales aducibles por la empleadora.

Empero, la Sala precisa que las causales antedichas tienen naturaleza disímil a las dos últimas enumeradas (14 y 15), como que aquellas obedecen al incumplimiento de las obligaciones contraídas por el trabajador con ocasión del contrato, mientras que las últimas se refieren a circunstancias naturales, que no faltas, ocurridas por el desenvolvimiento del contrato laboral ajenas en consecuencia al régimen de sus sanciones.

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.

Con anterioridad y en el mismo sentido se había pronunciado la Corte en sentencia de 12 de abril de 1985 (radicación No. 10559), luego resulta válida la queja del recurrente y, por ello, evidente la incorrecta interpretación que el Tribunal le dio al numeral 14 del artículo 7º del decreto 2351 de 1965.

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.

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 2º. Obligación de Informar. Las administradoras del Sistema General de Pensiones o las entidades competentes para efectuar el reconocimiento de pensiones de vejez, cuando durante dicho trámite no se haya acreditado el retiro definitivo del servicio oficial y una vez profieran y notifiquen el acto de reconocimiento de la pensión, deberán a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes comunicar al último empleador registrado el acto por el cual se reconoce la pensión, allegando copia del mismo.

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.

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.

Por lo expuesto, los cargos no prosperan.

XI. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 25, 29, 53 y 93 de la Constitución Política.

En la demostración refiere que el error del Tribunal consistió en incorporar elementos que la ley no dispone para la generación de la sanción moratoria, como *«que el empleador establezca requisitos y trámites para el pago de prestaciones sociales o salarios debidos al terminar el contrato de trabajo, los que no trae la legislación»*. Al respecto, aduce que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo establece como únicos supuestos para el pago de dicho emolumento que el contrato termine, que en ese momento se adeuden salarios y prestaciones sociales y que se genere mora en su pago.

XII. RÉPLICA

La clínica demandada se opone a la prosperidad del cargo, al considerar que el *ad quem* no pudo incurrir en el error interpretativo que se le endilga, ya que aplicó la tesis de esta Sala según la cual la sanción regulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no es de aplicación automática, sino que se encuentra condicionada a la verificación de si la tardanza en el pago de salarios y prestaciones sociales estuvo fundada en la buena o mala fe del empleador; que la conclusión a la que arribó el Tribunal, según el haz probatorio fue que la conducta de la entidad se enmarcó dentro de los parámetros de la primera, y ello no se controvertió en sede del recurso extraordinario.

XIII. CONSIDERACIONES

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.

En consecuencia, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000) m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 7 de julio de 2017 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, en el proceso ordinario laboral que **MARÍA GILMA RESTREPO RESTREPO** adelanta contra la **CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE LA CEJA**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
 SECRETARÍA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constancia que en la fecha y hora señalada se pudo ejecutar la providencia.
 Bogotá, D.C. 15 AGO 2019 Hora: 5:00pm

Secretaría

lw3

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
 Presidente de la Sala

M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
 SECRETARÍA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constancia que en la fecha y hora señalada se pudo ejecutar la providencia.
 Bogotá, D.C. 12 AGO 2019 5:00pm

Secretaría

[Signature]

GERARDO BOTERO ZULUAGA

M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
 SECRETARÍA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constancia que en la fecha se firmó el acta.
 Bogotá, D.C. 12 AGO 2019 8:00 am

Secretaría

[Signature]

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

[Signature]

FERNANDO CASTILLO CADENA

[Signature]

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN