

TEMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ – La terminación del vínculo laboral se dio con justa causa consistente en el reconocimiento de la pensión de vejez; se trata de una facultad legal y discrecional de la que el empleador puede hacer uso cuando lo considere conveniente, habiéndose cumplido con el aviso previo. En estos casos, el empleador debe verificar que se garantice el disfrute efectivo de la pensión de manera inmediata a la terminación de la relación laboral, sin que exista solución de continuidad entre el retiro del empleo y la percepción de la pensión, de modo que el ingreso mínimo vital del trabajador no se afecte. /

HECHOS: La señora (MMGM) solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 4 de enero de 2011 hasta el 31 de enero de 2019, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa causa; se condene al pago de indemnización por despido sin justa causa y los perjuicios extrapatrimoniales estimados en 50 salarios mínimos legales mensuales vigentes por daño moral y a la vida en relación. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a Clínica del Campestre S.A. de la pretensión por perjuicios extrapatrimoniales; declaró que el despido no fue preavisado en debida forma y condenó al pago por concepto de indemnización por despido ilegal, en forma indexada. La Sala deberá analizar: 1. Si fue legal la terminación del contrato de trabajo al contar la demandante con una pensión de vejez reconocida con anterioridad y si ello da lugar al reconocimiento de indemnización por despido sin justa causa. 2. Exigencia de preaviso no menor a quince 15- días. 3. Procedencia de indemnización por perjuicios morales.

TESIS: (...) está por fuera de discusión la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que unió a las partes entre el 4 de enero de 2011 y el 31 de enero de 2019, que la demandante se desempeñó como enfermera jefe. Mediante comunicación del 7 de enero de 2014, PROTECCIÓN S.A. reconoció a la señora (MM) pensión de vejez en la modalidad de retiro programado, con efectos a partir del 1º de diciembre de 2013; lo anterior fue invocado como justa causa por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo mediante carta con efectos desde el 31 de enero de 2019. (...) El representante legal de la Clínica del Campestre señor (LA) y la testigo (GMGC) quien se desempeña como Directora de Talento Humano, explicaron que el día 5 de septiembre de 2018 se llevó a cabo una reunión con todo el personal, donde se dio a conocer la implementación de unas políticas en la compañía y se socializó que quienes estuvieran recibiendo la pensión de vejez no continuarían laborando por ser causal de retiro, política que se ejecutaría a partir de esa fecha, por un relevo generacional e implicaba a tres (3) personas en la institución. (...) Indicó la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1181-2023, reiterando SL 3108-2019. Conforme al ordenamiento jurídico, el empleador está habilitado para hacer uso de la facultad contemplada en el parágrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 9º de la Ley 797 de 2003, según el cual “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” (...) En igual forma, en las Sentencias SL2512 de 2019, SL10770 de 2017 y SL3088 de 2014, entre otras, se precisó que el otorgamiento de la pensión es una justa causa de despido una vez se cumple con los requisitos, pero que conforme a la Sentencia de constitucionalidad condicionada C-1037 de 2003, la legitimidad del despido dependerá de la continuidad de los ingresos, esto es, que no haya interrupción entre el salario y la mesada, mientras el afiliado cambia el estatus de trabajador activo al de pensionado; todo lo cual aparece plenamente acreditado en este proceso, en la medida que durante más de cinco (5) años se le permitió a la trabajadora continuar prestando sus servicios, devengando el salario además de la mesada pensional. (...) La

jurisprudencia del órgano de cierre de esta especialidad ha indicado que “dadas las condiciones de desempleo que refleja la realidad del país, las cuales no llegan al nivel deseable por la sociedad, esta Sala considera que es objetivo y razonable que, después de haberse laborado el tiempo necesario para acceder a la pensión, se prevea la terminación de su relación laboral. Pues, como lo dijo la Corte Constitucional, esa justa causa de despido crea la posibilidad de que el cargo que ocupaba sea copado por otra persona, haciendo efectivo el acceso en igualdad de condiciones de otras personas a esos cargos, (Sentencias CCC-563-1997 y C-1037-2002)”. Por lo expuesto, se confirmará la decisión de Primera Instancia en cuanto declaró que la terminación del contrato de trabajo se dio con justa causa. (...) Recuérdese que como señaló la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2595-2021 no se exige inmediatez entre la configuración de la causal y la determinación del despido, es una facultad discrecional de la que puede hacer uso en cualquier momento: “una vez se hayan satisfecho las condiciones aludidas, la norma otorga al empleador la posibilidad de usar la causal cuando lo estime conveniente y considere que su trabajador o servidor ha cumplido ya con su ciclo laboral en la empresa o entidad, es decir, no está sujeto a ninguna regla de inmediatez, quedando a su discrecionalidad ejercerla en cualquier momento.” (...) Y si bien la terminación unilateral del contrato de trabajo tuvo efectos inmediatos para el mismo día 31 de enero de 2019, el empleador había cumplido la obligación de dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días, como dispone el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que se dio en las reuniones del 5 de septiembre de 2018, octubre de ese año y en respuesta escrita a solicitud de reconsideración de fecha 8 de noviembre de 2018. Por lo expuesto, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente revocar la decisión recurrida en cuanto declaró ilegal el despido y ordenó el reconocimiento de indemnización correspondiente a 15 días de salario debidamente indexada. (...) Aduce el recurrente que a la demandante se le causaron perjuicios con el despido por la falta de claridad, el desdén, la angustia, manifestaciones de tristeza, la preocupación por no saber en qué momento se terminaría el contrato, contaba con una expectativa de continuar el contrato en el tiempo como lo fue durante cinco (5) años, el hecho que, sin previo aviso, de la noche a la mañana y sin justificación se le cortara ese ingreso le genera consecuencias en su vivir. (...) Como se explicó en acáptes anteriores, la terminación del vínculo laboral se dio con justa causa consistente en el reconocimiento de la pensión de vejez a la trabajadora, hecho que no está en discusión y se trata de una facultad legal y discrecional de la que el empleador puede hacer uso cuando lo considere conveniente, habiéndose cumplido con el aviso previo. En estos casos, el empleador debe verificar que se garantice el disfrute efectivo de la pensión de manera inmediata a la terminación de la relación laboral, sin que exista solución de continuidad entre el retiro del empleo y la percepción de la pensión, de modo que el ingreso mínimo vital del trabajador no se afecte. Tal como explicó la a quo, se llevaron a cabo varias reuniones de socialización en los meses previos que le permitían a la trabajadora organizar sus condiciones o situación económica, lo que aunado a respuesta escrita de no reconsideración desvirtúan la aducida falta de claridad en la política de jubilados y tampoco es cierto que fuera una determinación tomada de la noche a la mañana como aduce el recurrente. (...) Esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia, revocándose en cuanto declaró que el despido, no fue preavisado en debida forma.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
FECHA: 30/01/2026
PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, treinta (30) de enero de dos mil veintiséis (2026)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310500120210014501
Demandante	MARGARITA MARÍA GIRALDO MOLINA
Demandado	CLÍNICA DEL CAMPESTRE S.A.
Providencia	Sentencia Segunda Instancia
Tema	Laboral individual – despido por reconocimiento de la pensión de vejez, aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, indemnización por despido sin justa causa o ilegal -.
Decisión	Modifica Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	Maria Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 4 de enero de 2011 hasta el 31 de enero de 2019, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa causa; **se condene al pago de indemnización por despido sin justa causa y los perjuicios extrapatrimoniales** estimados en 50 salarios mínimos legales mensuales vigentes por daño moral y a la vida en relación; costas procesales.

Hechos relevantes:

Se afirma que el 4 de enero de 2011 la demandante celebró contrato de trabajo a término indefinido con Clínica del Campestre, para desempeñarse como enfermera jefe, el último salario devengado fue de \$2'766.375; adquirió el derecho a la pensión de vejez desde el año 2013 conservando confianza legítima en que continuaría desarrollando las labores hasta la terminación de su ciclo laboral, lo cual no se surtió ya que el 31 de enero de 2019 le terminaron intempestivamente el contrato de trabajo.

En octubre del año 2018 se realizó una reunión general de empleados, en la que se abordó el cambio de políticas en la empresa, consistente en prescindir de los servicios de aquellas personas que adquirieran el derecho pensional, información que no constituye el preaviso legal al

no ser clara, ya que la demandante entendió que se refería a quienes se pensionaran después de esa fecha, tampoco se le indicó cuándo se consolidaría la terminación. Sostiene que **se trató de un despido sin justa causa, invocando la causal después de casi 6 años de obtener la pensión**, sin cumplir con las formalidades, ni atender a que no había culminado efectivamente su ciclo laboral con la compañía, incurriendo en actos discriminatorios, además **incumplió con dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días**. El despido le generó daño y alteración a la vida, pues “*resultó privada de desarrollarse laboralmente*” como lo tenía planeado por la expectativa legítima que representaba continuar en el trabajo después de obtener su pensión, lo que generaba tristeza y desolación, altos niveles de estrés y preocupación, toda vez que no podía cubrir completamente con el valor de su mesada las obligaciones económicas adquiridas.

Respuesta a la demanda:

Clínica del Campestre S.A. a través de apoderada judicial, admitió la existencia del contrato de trabajo y su modalidad, extremos temporales, cargo desempeñado, salario devengado, el reconocimiento de la pensión de vejez. Frente a los demás hechos afirmó que no son ciertos. Explica que al interior de la Compañía existe una política de retiro que era conocida por la demandante, ya que le fue socializada junto con otro grupo de personas en la segunda reunión general del 5 de septiembre de 2018, por la necesidad de finalizar algunos contratos de trabajadores que estaban pensionados para dar oportunidad a

otras personas de ingresar al mercado laboral; la decisión fue preavisada verbalmente a la trabajadora con más de 15 días hábiles, el día 9 de octubre de 2018 cuando la Gerente General de la Clínica se reunió con las personas que tenían su derecho a la pensión consolidado y les informó que serían desvinculados con la justa causa del numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que la norma establezca una formalidad especial para el asunto; aduce que la accionante estaba enterada de la decisión, tanto que elevó derecho de petición solicitando la reconsideración de su desvinculación, al que se le dio respuesta negativa mediante comunicación del 8 de noviembre de 2018. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones que denominó inexistencia de la obligación, prescripción, pago, compensación, buena fe.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, absolvío a CLÍNICA DEL CAMPESTRE S.A. de la pretensión por perjuicios extrapatrimoniales; declaró que el despido de la señora MARGARITA MARIA GIRALDO MOLINA producido el 31 de enero de 2019, no fue preavisado en debida forma y **condenó al pago de \$1'383.187 por concepto de indemnización por despido ilegal**, en forma indexada; impuso costas a cargo de la sociedad demandada, fijando las agencias en derecho en cuantía de \$100.000 en favor de la señora Margarita María.

Recursos de Apelación:

El apoderado de la demandante sostiene que **la causa de la terminación del contrato de trabajo no fue el reconocimiento de la pensión de vejez, sino un cambio de políticas internas, entre ellas la de jubilación**, tal como fue explicado en la reunión del 5 de septiembre de 2018; lo que hizo la nueva administración fue cambiar personal para ingresar empleados nuevos, tanto que la señora Margarita no había culminado su ciclo laboral y desempeñaba bien su labor. Aún tratándose de una terminación ilegal, **se causaron perjuicios** por la falta de claridad, el desdén, la angustia, manifestaciones de tristeza, la preocupación por no saber en qué momento se terminaría el contrato, contaba con una expectativa de continuar el contrato en el tiempo como lo fue durante cinco (5) años; era el empleador quien debía demostrar que el daño no se presentó, la señora Margarita tenía un ingreso acostumbrado, el hecho que sin previo aviso, de la noche a la mañana y sin justificación se le cortara ese ingreso le genera consecuencias en su vivir.

La apoderada de la sociedad demandada solicita se revoque la condena al pago de indemnización por despido ilegal, afirmando que a la señora Margarita **se le preaviso** con término no inferior a 15 días, en tres veces se efectuó un abordaje dándole a conocer las razones por las que se daría la terminación del contrato de trabajo; este aviso no tiene forma sacramental, su propósito es que no se confundan las razones del despido con lo cual se cumplió; el hecho de no haber fulminado el contrato exactamente a los 15 días del aviso no debería dar lugar a la indemnización, ya que se estaba dando ese relacionamiento con

la trabajadora, ella expuso la situación, solicitó reconsideración, el empleador trató de darle un manejo adecuado al trámite de la petición y finalmente le contestó que no era de recibo lo solicitado; la carta de terminación tuvo efectos inmediatos porque ya se había dado una reunión general explicando la causal, luego una reunión individual y por último, en noviembre de 2018 se dio respuesta a la petición puntual de la trabajadora de mantener el empleo.

Alegatos de conclusión:

La apoderada de la **pasiva** reiteró argumentos expuestos en el trámite de Primera Instancia y al sustentar el recurso de Apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**; conforme a lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2^a de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

Conflictos Jurídicos:

Radica en verificar si es procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose: 1. Si fue legal la terminación del contrato de trabajo al contar la demandante con una pensión de vejez reconocida con anterioridad y si ello da lugar al reconocimiento de indemnización por despido sin justa causa. 2. Exigencia de preaviso no menor a quince -15- días. 3. Procedencia de indemnización por perjuicios morales.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

1. Legalidad de la terminación del contrato de trabajo al contar la demandante con una pensión de vejez reconocida con anterioridad y si ello da lugar al reconocimiento de indemnización por despido sin justa causa:

Está por fuera de discusión: la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que unió a las partes entre el 4 de enero de 2011 y el 31 de enero de 2019, que la demandante se desempeñó como enfermera jefe, el último salario devengado fue de \$2'766.375. Mediante comunicación VEJ-42999977 del 7 de enero de 2014, PROTECCIÓN S.A. reconoció a la señora Margarita María pensión de vejez en la modalidad de retiro programado, con efectos a partir del 1º

de diciembre de 2013 en cuantía de \$985.439 para ese año (folios 24 y 25 archivo 04 C01); lo anterior fue invocado como justa causa por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo mediante carta con efectos desde el 31 de enero de 2019 (folio 30 archivo 04 C01).

De acuerdo con lo expuesto, **está acreditada la justa causa** en la que el empleador fundamentó el despido - **reconocimiento de la pensión de vejez** -, como lo permite el **numeral 14 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo**, que fue la norma invocada en la carta de terminación del vínculo laboral.

En lo referente a que la causa de la terminación del contrato de trabajo no fue el reconocimiento de la pensión de vejez, sino un cambio de políticas internas, entre ellas la de jubilación, encuentra esta Judicatura que una u otra razón conducen a la misma causa legal de terminación del vínculo laboral, esto es, haberse reconocido a la trabajadora la pensión de vejez.

Al respecto, el **representante legal de la Clínica del Campestre señor Leonardo Arcila y la testigo Gloria Milena Grajales Ceballos quien se desempeña como Directora de Talento Humano**, explicaron que el día 5 de septiembre de 2018 se llevó a cabo una reunión con todo el personal, donde se dio a conocer la implementación de unas políticas en la compañía y se socializó que quienes estuvieran recibiendo la pensión de vejez no continuarían laborando por ser causal de retiro, política que se ejecutaría a partir de esa fecha, por un relevo generacional e implicaba a tres (3) personas en la institución.

La demandante en interrogatorio de parte aceptó haber asistido a la reunión del 5 de septiembre de 2018 donde fue enterada sobre la política de jubilados; así mismo, que en reunión de octubre de ese año con la Gerente Ana María se le comunicó que la decisión afectaba igualmente a sus compañeros Eduardo Álvarez y Angela Ruiz todos jubilados, explicó que en el año 2013 solicitó el reconocimiento de la pensión a PROTECCIÓN S.A. y en su momento la Gerente de turno le dijo que podía seguir laborando por lo que percibía el salario y también la mesada pensional; **solicitó reconsiderar la decisión y recibió como respuesta que por política no se daba oportunidad de continuar laborando, por ser jubilada.**

Conforme a lo relatado por los deponentes, si bien en el año 2013 la administración que regía los destinos de la compañía para esa época, autorizó a la demandante para continuar laborando aún después de habersele reconocido la pensión de vejez, lo que en efecto se dio por más de cinco (5) años entre diciembre de 2013 y enero de 2019; lo cierto es que ello no le impedía acudir a “...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...”, tal como indicó la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1181-2023, reiterando SL 3108-2019.

Conforme al ordenamiento jurídico, el empleador está habilitada para hacer uso de la facultad contemplada en el parágrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 9º de la Ley 797 de 2003, según el cual “... 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 ...”** (Negrillas fuera de texto).*

Sobre este tema, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL030 de 2021**, reiterando su jurisprudencia, **precisó que para la configuración de la causal analizada por reconocimiento de la pensión de vejez**, no solo se requiere el acto de reconocimiento de la pensión sino la **efectiva inclusión en nómina de pensionados y puede ser utilizada por el empleador en el momento que considere necesario o conveniente**, cuidando de no transgredir el artículo 128 de la Constitución Política en el caso de los servidores oficiales; el empleador tiene la facultad de solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión y aplica tanto a quienes devenguen una pensión de vejez reconocida por una administradora del sistema general de pensiones de la Ley 100 de 1993, como a los beneficiarios de pensiones del régimen de transición pensional.

De igual forma, en las **Sentencias SL2512 de 2019, SL10770 de 2017 y SL3088 de 2014**, entre otras, **precisó que el otorgamiento de la pensión es una justa causa de despido** una vez se cumple con los requisitos, pero **que conforme a la Sentencia de constitucionalidad condicionada C-1037 de 2003, la legitimidad del despido dependerá de la continuidad**

de los ingresos, esto es, que **no haya interrupción entre el salario y la mesada**, mientras el afiliado cambia el estatus de trabajador activo al de pensionado; todo lo cual aparece plenamente acreditado en este proceso, en la medida que durante más de cinco (5) años se le permitió a la trabajadora continuar prestando sus servicios, devengando el salario además de la mesada pensional.

Respecto a que lo que hizo la nueva administración fue cambiar personal para ingresar empleados nuevos, la jurisprudencia del órgano de cierre de esta especialidad ha indicado precisamente que esa es una decisión objetiva y razonable, que procura por permitir el acceso de otras personas en igualdad de condiciones a esos cargos: “... *dadas las condiciones de desempleo que refleja la realidad del país, las cuales no llegan al nivel deseable por la sociedad, esta Sala considera que es objetivo y razonable que, después de haberse laborado el tiempo necesario para acceder a la pensión, se prevea la terminación de su relación laboral. Pues, como lo dijo la Corte Constitucional, esa justa causa de despido crea la posibilidad de que el cargo que ocupaba sea copado por otra persona, haciendo efectivo el acceso en igualdad de condiciones de otras personas a esos cargos, ... (Sentencias CC C-563-1997 y C-1037-2002) ...*”.

Por lo expuesto, se **confirmará** la decisión de Primera Instancia **en cuanto declaró que la terminación del contrato de trabajo se dio con justa causa**.

2. Deber del empleador de dar aviso a la trabajadora con anticipación no menor a quince (15) días:

El inciso final del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que “...*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...*”.

La Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que si bien está demostrada la existencia de la justa causa consistente en el reconocimiento y pago de la pensión de vejez a la trabajadora con efectos desde diciembre del año 2013, **el empleador no cumplió con el preaviso legal de 15 días de manera clara**, tornándose en ilegal el despido con derecho a indemnización, pues si bien se surtió una reunión informativa en octubre de 2018 donde se socializó la política de retiro por reconocimiento pensional y en noviembre de ese año se le dio respuesta negativa a la solicitud de reconsideración, **no se le informó la fecha exacta de la terminación** para que la empleada tuviera oportunidad de vincularse con otra entidad si era su interés, continuar como independiente o definir su situación económica, despido que fue notificado después de tres (3) meses el día 31 de enero de 2019.

No obstante, con las declaraciones de la demandante, el representante legal y la Directora de Talento Humano de la accionada, así como prueba documental, queda demostrado que a la señora Margarita María se le comunicó en tres (3) oportunidades la determinación de finalizar el contrato por esta causal, así: asistió el día 5 de septiembre del año 2018 a una reunión entre los empleados jubilados y las directivas de Clínica del Campestre, donde se socializó la decisión

de terminar el vínculo laboral de quienes estaban percibiendo pensión de vejez; la parte activa reconoció que **en el mes de octubre de 2018 se llevó a cabo una nueva reunión** entre los destinatarios de la medida y la Gerente señora Ana María Cardona Vélez, explicando que inicialmente no tuvo claridad a quienes cobijaba esa política, pero que en esta ocasión se dio cuenta que la determinación *era para ella y sus compañeros Eduardo Álvarez y Angela Ruiz.*

El día 17 de septiembre de 2018 solicitó al empleador reconsideración sobre la política de jubilados en los siguientes términos “*... en días recientes nos han dado a conocer nuevas políticas de la organización, relacionadas con la posible terminación de los contratos de las personas que ya tenemos la pensión de jubilación ... amablemente les solicito reconsiderar esta política, o darme un tiempo prudencial antes de su aplicación ...*”; **recibiendo respuesta el 8 de noviembre de 2018** donde la Gerente indicó que la Junta Directiva acordó **no modificar la política establecida** (folios 28 y 29 archivo 04); no obstante, tácitamente ese lapso prudencial solicitado fue otorgado durante los meses de noviembre y diciembre de 2018 y enero de 2018, durante los cuales la empleada continuó percibiendo mesada pensional y también salario.

Recuérdese que como señaló la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en **Sentencia SL2595-2021** no se exige inmediatez entre la configuración de la causal y la determinación del despido, es una facultad discrecional de la que puede hacer uso en cualquier momento: “*... una vez se hayan satisfecho las condiciones aludidas, la norma otorga al empleador la*

posibilidad de usar la causal cuando lo estime conveniente y considere que su trabajador o servidor ha cumplido ya con su ciclo laboral en la empresa o entidad, es decir, no está sujeto a ninguna regla de inmediatez, quedando a su discrecionalidad ejercerla en cualquier momento ...”

(Negrillas fuera de texto).

Y si bien la terminación unilateral del contrato de trabajo tuvo efectos inmediatos para el mismo día 31 de enero de 2019, el empleador había cumplido la obligación de dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días, como dispone el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que se dio en las reuniones del 5 de septiembre de 2018, octubre de ese año y en respuesta escrita a solicitud de reconsideración de fecha 8 de noviembre de 2018.

Por lo expuesto, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente revocar la decisión recurrida en cuanto declaró ilegal el despido y ordenó el reconocimiento de indemnización correspondiente a 15 días de salario debidamente indexada; en su lugar, se absolverá a Clínica del Campestre S.A. de estas pretensiones.**

3. Procedencia de indemnización por perjuicios morales:

Aduce el recurrente que a la demandante se le causaron perjuicios con el despido *por la falta de claridad, el desdén, la angustia, manifestaciones de tristeza, la preocupación por no saber en*

qué momento se terminaría el contrato, contaba con una expectativa de continuar el contrato en el tiempo como lo fue durante cinco (5) años, el hecho que sin previo aviso, de la noche a la mañana y sin justificación se le cortara ese ingreso le genera consecuencias en su vivir.

Aspectos en los que no le asiste razón al apoderado, toda vez que como se explicó en acápite anteriores, la terminación del vínculo laboral se dio con justa causa consistente en el reconocimiento de la pensión de vejez a la trabajadora, hecho que no está en discusión y se trata de una facultad legal y discrecional de la que el empleador puede hacer uso cuando lo considere conveniente, habiéndose cumplido con el aviso previo. En estos casos, el empleador debe verificar que se garantice el disfrute efectivo de la pensión de manera inmediata a la terminación de la relación laboral, sin que exista solución de continuidad entre el retiro del empleo y la percepción de la pensión, de modo que el ingreso mínimo vital del trabajador no se afecte; circunstancias que quedaron plenamente acreditadas en este proceso, permitiéndose además a la trabajadora continuar vinculada por más de cinco (5) años luego de ser acreedora a la pensión de vejez, beneficiándose del ingreso salarial además de la mesada pensional; sin que obre en el expediente alguna evidencia de intención dañina por parte del empleador y tal como explicó la *a quo*. Contrario a ello, se llevaron a cabo varias reuniones de socialización en los meses previos que le permitían a la trabajadora organizar sus condiciones o situación económica, lo que aunado a respuesta escrita de no reconsideración desvirtúan la aducida falta de claridad en la *política de jubilados* y tampoco es cierto que fuera una determinación tomada *de la noche a la mañana* como aduce el recurrente.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **modificar** la Sentencia de Primera Instancia, **revocándose** en cuanto declaró que el despido de la señora MARGARITA MARIA GIRALDO MOLINA producido el 31 de enero de 2019, no fue preavisado en debida forma y **condenó al pago de \$1'383.187 por concepto de indemnización por despido ilegal**, en forma indexada; en su lugar se absuelve a Clínica del Campestre de estas pretensiones; **confirmándose en cuanto la absolvió de reconocer perjuicios extrapatrimoniales**.

COSTAS:

Se revocará la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a la Clínica del Campestre S.A., **en su lugar se condenará a éstas a cargo de la demandante y en favor de aquella**, en ambas instancias. Anotándose que las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por la *a quo*. En esta Segunda Instancia se fijarán las agencias en derecho en la suma de quinientos mil pesos (\$500.000) en favor de la sociedad accionada; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**,

administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **MODIFICA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas que por vía de Apelación se revisa, **REVOCÁNDOSE** en cuanto *declaró que el despido de la señora MARGARITA MARIA GIRALDO MOLINA producido el 31 de enero de 2019, no fue preavisado en debida forma y condenó al pago de \$1'383.187 por concepto de indemnización por despido ilegal, en forma indexada*; en su lugar **se absuelve a CLÍNICA DEL CAMPESTRE S.A. de estas pretensiones; confirmándose en cuanto la absolvió de reconocer perjuicios extrapatrimoniales**; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: **Se revoca la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a la Clínica del Campestre S.A.**, en su lugar se condena a éstas a cargo de la demandante y en favor de aquella, en ambas instancias; las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por la *a quo*. **En esta Segunda Instancia** se fijan como agencias en derecho la suma de quinientos mil pesos (\$500.000) en favor de la sociedad accionada; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELASQUEZ
Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL