



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 1

**MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO**  
**Magistrada ponente**

**SL2663-2024**

**Radicación n.º 99304**

**Acta 35**

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **TGM** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 30 de noviembre de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró la recurrente contra **FIDUCIARIA LA PREVISORA S. A. (FIDUPREVISORA S.**

**A.)**, como administradora y vocera del **PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE CAPRECOM LIQUIDADO.**

**I. ANTECEDENTES**

TGM llamó a juicio a la Fiduciaria La Previsora S. A., como administradora y vocera del Patrimonio Autónomo de Remanentes de Caprecom Liquidado, con el fin

de que le sea aplicado el plan único de retiro consensuado y, en consecuencia, le sea pagada *«la indexación de las sumas que resultaren de la pretensión anterior»*, las costas del proceso y lo que sea probado ultra y extra *petita*.

De manera subsidiaria solicitó: *i)* el reconocimiento y el pago de la indemnización por despido sin justa causa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la *«Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Instituto de Seguros Sociales y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Seguridad Social 2001- 2004»*, o en su defecto la contenida en el párrafo 3 del artículo 21 de la Convención Colectiva de Trabajo 2012 – 2013 de Caprecom; *ii)* *«la indexación de las sumas que resultaren de la pretensión anterior»*; *iii)* las costas del proceso; y *iv)* lo que sea probado ultra y extra *petita*.

Como fundamento de sus peticiones, adujo que laboró en Caprecom desde el 16 de septiembre de 1980 hasta el 17 de enero de 2017, en calidad de trabajadora oficial, por contrato de trabajo a término indefinido.

Relató que por medio del Decreto 2519 de 2015 se ordenó la liquidación de esa entidad, y se encargó a la Fiduprevisora S.A. realizar el proceso concerniente a ese fin.

Asimismo, expuso que, a través de la comunicación del 17 de enero de 2016, el apoderado general de la Fiduprevisora S.A. le informó que desde el 17 de enero de 2017 se daba por terminado su contrato de trabajo con justa causa.

Dijo que, el 12 de abril de 2016 se expidió la Resolución n.º L-000558 *«Por medio de la cual se establece y ejecuta el Plan Único de Retiro Consensuado para los Trabajadores Oficiales de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones»*, por lo que el 19 de abril del mismo año manifestó su voluntad de acogerse al plan del retiro consensuado, pero con escrito del 18 de mayo se le negó esa solicitud aun cuando le fue favorable a personas con sus mismas condiciones.

Indicó que se percató de que su relación laboral finalizaba el 27 de diciembre de 2016, porque Colpensiones dentro de la parte motiva de la Resolución 7395 del 12 de enero de 2017, afirmó que recibió una comunicación de la Fiduprevisora S. A. donde se le informaba la terminación del vínculo laboral dado que para esa fecha reunía los requisitos para acceder al derecho. Sin embargo, dijo, la administradora general de pensiones realizó la cotización completa del mes de enero de ese año, por lo que no logró ejecutar lo solicitado.

Expresó que, el periodo comprendido entre el retiro de la entidad y la inclusión a la nómina de pensionados operó con solución de continuidad, por consiguiente, solicitó la indemnización por la terminación del contrato sin justa causa, la cual fue negada por la Fiduprevisora S. A., no obstante, se le pagó la diferencia de salarios entre la fecha del despido y la calenda en la que se liquidaron sus prestaciones.

Adujo que, en el momento de la terminación del vínculo contractual, la convención colectiva aplicable era la 2012 – 2013, en la que en el parágrafo 3 del artículo 21 regulaba las indemnizaciones.

Finalizó mencionando que *«la liquidación del Instituto de los Seguros Sociales se ordenó por medio del Decreto 2013 de 2012»* y que antes de ello, *«existía la Convención Colectiva 2001 - 2004»*.

Al dar respuesta a la demanda, el PAR Caprecom Liquidado, administrado por la Fiduprevisora S. A., se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, los aceptó, excepto los que tenían que ver con la alusión que se hizo al Instituto de Seguros Sociales, dado que no era un hecho que tenía que ver con la liquidada Caprecom.

Como razones de defensa, indicó que el plan de retiro consensuado era específico en sus condiciones, por lo que la demandante no era beneficiaria; y que el contrato de trabajo se terminó, dado que cumplió con los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

Alegó que la actora era plenamente consciente y conocía de su condición de *«pensionada»* desde el 8 de abril de 2016, momento en el que cumplió los 57 años, es decir, hasta la fecha de su retiro, el 17 de enero de 2017, llevaba casi un año de haber reunido el requisito de la edad para acceder a su derecho de pensión de vejez.

Manifestó que, Colpensiones incurrió en un error en la primera resolución de pensión respecto a la data de la inclusión en nómina, el cual fue corregido posteriormente mediante decisión GNR 62765 donde se aclaró que la fecha efectiva sería a partir del 18 de enero de 2017, día siguiente al retiro de la entidad.

Explicó que, en virtud del yerro cometido por la administradora de pensiones, y debido a las inquietudes de la reclamante de haber quedado desprotegida salarialmente por quince días, realizó un pago para compensar el desacierto; sin que, una vez corregida la resolución, el dinero le fuera devuelto.

En su favor formuló las excepciones previas de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales y falta de reclamación administrativa; y de fondo, las que denominó inexistencia del hecho sustento del proceso, inexistencia del derecho y la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y la genérica.

Las excepciones previas se declararon como no probadas por el Juzgado de conocimiento en la audiencia desarrollada el 22 de septiembre de 2021 (f.º 574).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 25 de agosto de 2022, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción denominada INEXISTENCIA DEL DERECHO Y DE LA OBLIGACIÓN, propuesta por la demandada.

SEGUNDO: ABSOLVER a la FIDUPREVISORA COMO ADMINISTRADORA DE PAR CAPRECOM LIQUIDADO de todas las pretensiones incoadas por TGM.

TERCERO: CONDENAR en COSTAS a la parte demandante. Inclúyase en la respectiva liquidación la suma correspondiente a \$1.000.000 como agencias en derecho.

CUARTO: CONSÚLTESE la presente decisión con el Superior, por resultar adversa al demandante.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al desatar el recurso de apelación formulado por la demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, a través de sentencia del 30 de noviembre de 2022, confirmó lo resuelto por el *a quo*.

Indicó que el problema jurídico que debía resolver consistía en determinar: *i)* si la demandante era beneficiaria del plan de retiro de la hoy liquidada Caja de Previsión Social de Comunicaciones, y en ese entendido, si se debía ordenar el pago de emolumentos ahí dispuestos, o *ii)* en subsidio, establecer si había lugar a ordenar el pago de la indemnización convencional por despido sin justa causa.

En lo que atañe al recurso extraordinario de casación, expuso que, la indemnización que solicitó la demandante con el argumento de haber operado la interrupción entre el retiro del servicio y la inclusión a la nómina, no tenía vocación de prosperidad, puesto que si bien Colpensiones dispuso el pago

de la primera mesada en febrero de 2017, luego se modificó esa fecha y se otorgó a partir del 18 de enero de esa misma anualidad, por lo que era evidente que se hizo desde el día siguiente a la desvinculación.

Trajo a colación el párrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, para indicar que el contrato de trabajo podrá culminarse con justa causa en el momento en que el servidor público cumpla con los requisitos para acceder al derecho a la pensión, y del mismo modo, el empleador tiene la posibilidad de terminar la relación laboral cuando la pensión sea notificada por las administradoras del sistema general de pensiones.

Asimismo, recordó que, en concordancia con el artículo 19 de la Ley 344 de 1996, los servidores públicos no podían percibir paralelamente salario y mesada pensional, y que una vez la parte demandante solicitó la indemnización por despido sin justa causa, la Fiduprevisora S.A. le otorgó la suma de los salarios y las prestaciones sociales por el periodo comprendido entre el 18 y el 27 de enero 2017, aun cuando son pagos que difieren con la pensión de vejez.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

## **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la recurrente que esta corporación case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, se revoque parcialmente el fallo de primer grado, y se le reconozca la indemnización por despido sin justa causa, contemplada en la convención colectiva de trabajo de Caprecom 2012-2013.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual fue replicado por la parte demandada, Fiduciaria La Previsora S. A.

## **VI. CARGO ÚNICO**

Acusa la sentencia por la vía directa por *«la infracción directa de los Artículos 21 del Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 53 de la Constitución Política, parágrafo 3 artículo 9 de la Ley 797 de 2003, artículo 3 del Decreto 2245 de 2012 y artículo 13 y 35 del Decreto 758 de 1990, por interpretación errónea»*.

Señala que no cuestiona las conclusiones fácticas del Tribunal, esto es, *i)* el periodo en que laboró la recurrente en la hoy liquidada Caprecom, comprendido entre el 16 de septiembre de 1980 y el 17 de enero de 2017; *ii)* el reconocimiento del derecho de pensión de vejez mediante la Resolución GNR 350621 del 23 de noviembre de 2016; y, *iii)* la inclusión en la nómina de pensionados a partir del 1



febrero de 2017, dispuesta mediante acto administrativo GNR 7395 de 12 de enero de 2017.

Plantea que la causal de despido contemplada en el párrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, en concordancia con la sentencia CSJ SL3108-2019 y la providencia CC C1037-2003, obedece a un motivo objetivo para la terminación de los contratos; y que este *ítem* demanda unas actuaciones que debe seguir minuciosamente el empleador en caso de que desee acudir a él, por lo que trae a colación el Decreto 2245 de 2012, donde se señala el paso a paso que sirve de guía para tal fin.

Indica que, la jurisprudencia ha reconocido la necesidad de garantizar la no solución de continuidad contenida en el mencionado decreto, para lo cual debe ser menester obedecer a lo ahí descrito, y que, conforme a las consideraciones contempladas en el mismo, es pertinente contar con la certeza de la fecha de desvinculación, pues no hay posibilidad que, sin la misma, el fondo de pensiones y el empleador puedan asegurar aquella secuencia.

Menciona que, pese al contenido de la Resolución GNR 7395 del 12 de enero de 2017, la Fiduprevisora S.A. decidió despedirla bajo una supuesta justa causa, pues aseguró que en dicho acto administrativo se ordenó la inclusión en nómina en el mes de enero de 2017, situación que no fue verídica, ya que se expresó en la misma que sería hasta el 1 de febrero de igual año.

Expresa que, el colegiado determinó que no es de importancia que no se haya garantizado la continuidad, puesto que la misma sí se aseguró con posterioridad cuando se expidió la Resolución GNR 62765 del 1 de marzo de 2017, la cual ordenó pagar retroactivamente la pensión desde el 18 de enero de 2017. Insiste que esta no es su discusión, pero sí que con ello no advierte su despido como justo, por cuanto la causal que la Corte denomina como objetiva tenía que estar plenamente configurada el 17 de enero de 2017.

Afirma que, de no ser por su interés, no se hubiese reconocido el retroactivo, pues tuvo que presentar recursos por vía gubernativa alegando los errores en su fecha de nacimiento y en su historia laboral, por lo que posteriormente, mediante acto administrativo del 1 de marzo de 2017, se ordenó el aumento de la pensión y la mesada desde el día siguiente al retiro del servicio.

Considera que el *ad quem* no interpretó de manera armónica la ley, pues según su criterio, la continuidad se puede efectuar con posterioridad a la acción, contrario a lo que establece la norma, que dispone que debe estar plenamente garantizada al momento en que el empleador decida acudir a esa forma de terminación del contrato.

Reseña los artículos 13 y 35 del Decreto 758 de 1990, para decir que la no solución de continuidad carecería de sentido cuando el trabajador o el servidor público pertenece al régimen de prima media con prestación definida, pues es la ley la que genera en cabeza de Colpensiones la obligación

del reconocimiento pensional desde la última cotización efectiva o desde el retiro del servicio.

Concluye exponiendo que, al momento de su despido, la Fiduprevisora S.A. no garantizó de manera objetiva la no cesación de sus pagos, y que por ello no se puede aducir la terminación del contrato con justa causa. De igual modo, comenta que el empleador, en intentos desesperados, trató de solucionar la situación y realizó pagos de días adicionales, siendo que lo solicitado fue el pago de su indemnización por terminación de contrato sin justa causa.

## **VII. RÉPLICA**

La parte demandada se opone al cargo y estima que no debe prosperar con fundamento en que la decisión del Tribunal se encuentra basada en los medios probatorios idóneos que le permitieron convencerse de que el despido se dio con justa causa, en aplicación del artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

Asimismo, indica que la recurrente cumplió con los requisitos para el reconocimiento del derecho a la pensión de vejez, y que por tanto no es relevante que existiera o no la solución de continuidad para declarar el despido injusto.

Expone que la demanda de casación contiene errores de técnica, ya que se describe la violación directa de varias normas sin especificar bajo qué modalidad; y concentra su discusión en el Decreto 2245 de 2012, disposición que no es

la aplicable al caso, puesto que no describe los requisitos que se deben tener en cuenta para la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Por otra parte, afirma que, junto a la administradora general de pensiones, le garantizó sus derechos laborales, no obstante, admite que cometió un error al afirmar que la inclusión en nómina se efectuaría a partir de enero de 2017, pero que, al percatarse, ejecutó la suma de los días insolutos, y, de la misma manera, Colpensiones en días posteriores realizó el pago retroactivo.

Expone que, no existió la discontinuidad aducida, debido a que la Corte ha establecido que interrupciones cortas entre un vínculo y otro no configura esta modalidad.

### **VIII. CONSIDERACIONES**

Se advierte de entrada que no le asiste razón a la oposición en cuanto a los supuestos errores de técnica que le atribuye al cargo, puesto que el recurrente sí identificó las modalidades de violación directa de la ley sustancial, alegando la *infracción directa e interpretación errónea*.

Ahora, lo cierto es que la demanda no comporta un modelo, porque el recurrente no desarrolló adecuadamente los argumentos en los que fundaba cada reclamo; empero, de lo expuesto es posible comprender que los cuestionamientos jurídicos que se hacen frente a la decisión del Tribunal son tendientes a que se estudie el caso bajo el supuesto de una

equivocada exegesis del párrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, por lo que esta colegiatura procederá a su análisis en esos términos.

Como se recordará, el juez plural, en lo que concierne a la indemnización por despido sin justa causa, consideró que si bien Colpensiones mediante la Resolución GNR 7395 del 12 de enero de 2017 dispuso la inclusión de la actora en nómina desde del 1 de febrero de esa anualidad, luego, a través del acto administrativo GNR 62765 del 1 de marzo de 2017 la modificó y ordenó su cancelación a partir del 18 de enero del mismo año, esto es, hizo efectivo el pago retroactivo de la mesada pensional dejada de percibir una vez finalizó su relación laboral, por lo que estableció que no había lugar al pago de una indemnización por el tiempo que había quedado cesante.

Fundamentó su decisión en el párrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, en el que se estipula como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que una vez la pensión sea reconocida o notificada por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, el empleador podrá darle fin al vínculo laboral.

Aunado a lo anterior, destacó que la actora en el periodo comprendido entre el 18 y el 27 de enero de 2017 recibió un dinero a título de salario y prestaciones sociales por parte de la demandada cuando le solicitó a esta la indemnización por despido sin justa causa, y que, de manera simultánea percibió mesada pensional de forma retroactiva,

pese a ser pagos excluyentes.

Como se precisó la recurrente aduce por la senda directa que el colegiado incurrió en yerros jurídicos, toda vez que no entendió correctamente el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003 referente al despido sin justa causa, por cuanto, en su decir, un acertado entendimiento de esa disposición conllevaba a comprender que al momento del despido debía estar garantizado el pago de la pensión, y en este caso ello no sucedió.

Acorde con los reparos formulados, le corresponde a la Sala determinar si el juez de alzada erró al interpretar la aludida disposición normativa, cuando consideró que operó la justa causa invocada, a pesar de la solución de continuidad entre el retiro del servicio y la inclusión de la actora en la nómina de pensionados, con fundamento en el pago del retroactivo de la pensión que se obtuvo con la Resolución GNR 62765 del 1 de marzo de 2017.

Teniendo en consideración la senda escogida, importa precisar que en el *sub judice* no está en discusión los siguientes supuestos fácticos: *i)* que la demandante estuvo vinculada con la entidad Caprecom desde el 16 de septiembre de 1980 hasta el 17 de enero de 2017; *ii)* que el 23 de noviembre de 2016 se expidió la Resolución 350621, que le reconoció la pensión de vejez; *iii)* que el 12 de enero de 2017 se profirió el acto administrativo GNR 7395, donde se determinó la inclusión en nómina de pensionados a partir del 1 de febrero siguiente; *iv)* que mediante decisión 62765 del 1

de marzo de la misma anualidad se modificó esa calenda, y se dispuso su pago retroactivo desde el 18 de enero de 2017; y v) que la Fiduprevisora le pagó las acreencias causadas entre el 18 y el 27 de enero de 2017.

Partiendo de lo anterior, resulta indispensable traer a colación el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003 que previó como causal autónoma para la finalización del contrato de trabajo o la extinción de la relación legal o reglamentaria, el reconocimiento o la notificación de la pensión de vejez; a la letra establece el citado canon:

[...] Parágrafo 3°. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

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

Sobre esa causal, la jurisprudencia de esta corporación en decisión CSJ SL2509-2017, reiterada en providencia CSJ SL3108-2019, destacó:

[...] Del contenido de este texto normativo se infieren pacíficamente las siguientes notas distintivas:

(i) Se trata de una causal de terminación de los vínculos laborales de los trabajadores del sector privado y público. Por lo tanto, de esta causal puede hacer uso el Estado-empleador para finalizar la relación de trabajo de un servidor público, sea trabajador oficial o sea empleado público, y el nominador privado para

finalizar el contrato laboral con su trabajador.

(ii) El dador de empleo puede hacer uso de esta causal cuando al trabajador le «sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones», aspecto que debe armonizarse con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia aditiva C - 1037 de 2003, que condicionó la exequibilidad del precepto en estudio en el entendido que **«además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se puede dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique [al trabajador] debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente»**. En consecuencia, no basta con la notificación del reconocimiento de la pensión, sino que es requisito sine qua non que el trabajador sea incluido en nómina, a fin de que no exista solución de continuidad entre la fecha de su retiro y aquella en la que empieza a percibir la pensión.

(iii) El vocablo «podrá» que utiliza la norma en sus incisos primero y segundo denota 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 nominador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad.

Con todo, no debe perderse de vista que en el caso de los servidores públicos no es posible «recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley» (art. 128 C.N.).

(iv) Es aceptable legalmente que el contratante solicite la pensión en nombre del nominado, cuando quiera que este no lo haga dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento de los requisitos para pensionarse. Para tales efectos, el empleador cuenta con iniciativa para solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión.

(Subrayado y negrillas de la Sala).

Pues bien, conforme a la jurisprudencia descrita, es claro que a la actora solo podía despedírsele una vez se le efectuara la inclusión en nómina, lo que en el caso puntual debía ocurrir el 18 de enero de 2017, esto es, el día siguiente a la terminación de su vínculo, en aras de no existir



interrupción entre la fecha del retiro del servicio y la calenda en la cual recibiría la prestación, por lo que en principio le asistiría razón a la censura en la queja que realiza del Tribunal, dado que para el 17 de ese mes y año se ejecutó la cesación del contrato de trabajo sin cerciorarse del pago continuo de la pensión.

No obstante, no hay que dejar de lado que Colpensiones, mediante Resolución GNR 62765 del 1 de marzo de 2017, le concedió a la demandante el retroactivo pensional dejado de percibir desde el 18 de enero de 2017, siendo incluido en la nómina del mes de marzo de ese mismo año, es decir, finalmente su pago se dispuso sin solución de continuidad, como lo exige la norma aludida, circunstancia que tuvo en cuenta el colegiado para definir el asunto, y que de ninguna manera comporta una errada interpretación del canon denunciado, pues lo que se procura con este es garantizar la secuencia del desembolso, lo que claramente se hizo sin que se afectara el derecho sustancial del pensionado, máxime cuando este no solo recibió el pago del retroactivo, sino un desembolso adicional por parte del empleador para cubrir los días cesantes.

Sobre el particular, esta corporación en la providencia CSJ SL2636-2022 se pronunció en un asunto en el que se también se discutía el pago continuo de la pensión luego de que finiquitara el vínculo laboral, resaltándose que:

Adicionalmente, la pensión de vejez se le reconoció al actor a partir del 8 de junio de 2010, es decir, desde la fecha del retiro de la empresa, y aunque la inclusión en nómina se verificó en el mes de abril de 2011, no puede desconocerse que se le canceló

el correspondiente retroactivo, como da cuenta la documental de folio 523 que corresponde a la Resolución 005727 de 16 de marzo de 2011, del Instituto de Seguros Sociales - ISS, en la cual se observa, en los «artículos» segundo y tercero, que al señor Ramírez Posada se le calculó por concepto de retroactivo pensional «desde la fecha de goce de la pensión 8 de junio de 2010, hasta el 30 de marzo de 2011 el valor de \$20.400.083,00» y que la prestación y el retroactivo se incluirían en la nómina de abril de 2011, cuyo pago se haría a través del Banco GNB Sudameris. Asimismo, en el folio 488 consta que en la nómina del mes de mayo de 2011 se le giró al demandante por concepto de mesada, la suma neta de \$1.750.093.

Ahora, por disposición del legislador, los servidores públicos no pueden percibir simultáneamente salario y mesada pensional. En efecto, el artículo 19 de la Ley 344 de 1996 sobre racionalización del gasto público, de manera expresa consagra la incompatibilidad en el caso de los servidores públicos para percibir simultáneamente ingresos a título de salario y por concepto de pensión de vejez. El texto de la norma es el siguiente:

Artículo 19º.- Sin perjuicio de lo estipulado en las Leyes 91 de 1989, 60 de 1993 y 115 de 1994, el servidor público que adquiriera el derecho a disfrutar de su pensión de vejez o jubilación podrá optar por dicho beneficio o continuar vinculado al servicio, hasta que cumpla la edad de retiro forzoso. Los docentes universitarios podrán hacerlo hasta por diez años más. La asignación pensional se empezará a pagar solamente después de haberse producido la terminación de sus servicios en dichas instituciones.

(Subrayado por la Sala).

Así, aunque es verdad que cuando llegó la fecha de finalización del vínculo la administradora no había dispuesto una fecha sucesiva para la inclusión en nómina, lo cierto es que no se advierte responsabilidad por parte del empleador en tal situación, pues según la misma Resolución GNR 7395 del 12 de enero de 2017 (f.º 33), la Fiduprevisora S.A. se encargó de remitir la comunicación a Colpensiones para que se le reconociera la pensión y se incluyera en nómina a la demandante, incluso desde el 27 de diciembre del mismo año.

Ahora, aunque se alega por la censura que no se respetaron los términos de que trata el Decreto 2245 de 2012 para garantizar la continuidad de los ingresos, lo cierto es que con lo acreditado en el proceso no es factible llegar a esa deducción, pues no se estableció dentro del juicio la calenda exacta en la que el empleador comunicó la terminación del contrato a Colpensiones, como para poder inferir que este fue quien faltó al deber contenido en el literal A de ese precepto, que establece que esa información debía darse *«con una antelación no menor a tres (3) meses»*, supuesto fáctico que, al no estar probado, escapa del alcance del cargo, que fue propuesto por la vía de puro derecho. Incluso, ese dato es esencial para poder colegir si la administradora incumplió con la obligación de incluir en nómina a la trabajadora *«el primer día del mes siguiente al tercero de antelación»*, circunstancia que, en todo caso, se repite, se habría subsanado por Colpensiones con el reconocimiento del correspondiente retroactivo.

Aunado a ello, no puede desconocerse que el colegiado también advirtió que la Fiduprevisora S.A. le otorgó una suma de dinero a la demandante por concepto de salario y prestaciones sociales que hacía parte de la liquidación de Caprecom por el periodo comprendido entre el 18 y el 27 de enero de 2017, lo que con mayor razón corrobora la no solución de continuidad, e incluso implicaría el haber incurrido en la prohibición legal de que trata el artículo 19 de la Ley 344 de 1996, que de manera expresa consagra la incompatibilidad, en el caso de los servidores públicos, para

percibir simultáneamente ingresos a título de salario y por concepto de pensión de vejez.

Por consiguiente, y acorde con lo explicado, no se demostró el yerro jurídico endilgado, por ende, el cargo no prospera.

Las costas en casación a cargo de la parte demandante recurrente señora TGM, y en favor de la opositora, la Fiduprevisora S.A. como administradora y vocera del PAR Caprecom. Como agencias en derecho, se fijan \$5.900.000, la que debe ser incluida en la liquidación que efectúe el juzgado de conocimiento con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

## **IX. 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 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, del 30 de noviembre de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró **TGM** contra la **FIDUCIARIA LA PREVISORA S. A. (FIDUPREVISORA S. A.)**, como administradora y vocera del **PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE CAPRECOM LIQUIDADO**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

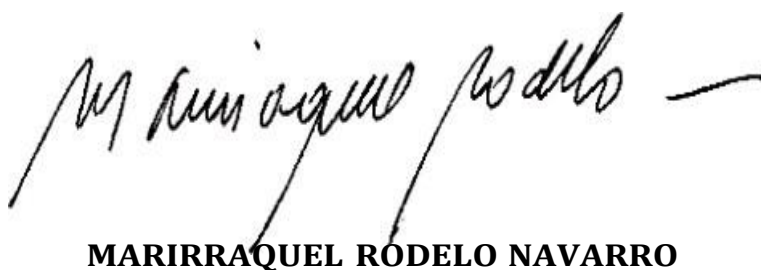
**Firmado electrónicamente por:**



**MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO**



**OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN**



**MARIRRAQUEL RÓDELO NAVARRO**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: DC294FC6CF4A08B7D513E59DF8F0B5C66BE216F93D6EFD78CFC668D505F963A8

Documento generado en 2024-10-01