

PROCEDIMIENTO PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO A UN PENSIONADO

NORMATIVIDAD

Decreto 2245 de 2012

Qué cambió?

El 31 de octubre del año 2012 el Ministerio del Trabajo promulgó el decreto 2245 de 2012 *“Por medio del cual se garantiza la no solución de continuidad entre la fecha de terminación del vínculo laboral y la inclusión del trabajador en la nómina general de pensionados”*.

En efecto, el artículo 133 de la ley 100 de 1993 estipula que se constituye en justa causa de despido el que a un trabajador le sea reconocida una pensión:

“Artículo 133 de la ley 100 de 1993:

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.”

El Código Sustantivo del Trabajo en el literal A) numeral 14) del artículo 62 le da la prerrogativa al empleador para que termine el contrato de trabajo con justa cuando le es reconocida la pensión:

“Artículos 62, del Código Sustantivo del Trabajo.- Modificado por el Decreto 2351 de 1965, Artículo 7o. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”

Por medio del decreto se reglamentó el procedimiento que debe seguirse cuando el empleador decide dar por terminada la relación laboral cuando al trabajador le es reconocida la pensión de vejez con el fin de evitar que este se quede sin ningún ingreso entre el momento del retiro y la fecha de inclusión en la nómina de pensionados.

1. El empleador debe manifestarle al trabajador que la empresa ha tomado la decisión de despedirlo por justa causa por el reconocimiento de la pensión. La comunicación debe tener una

fecha de terminación de la relación laboral de tres meses posteriores contados a partir del momento en que se le informa al empleado la decisión.

2. El empleador debe informar a la administradora que efectuó el reconocimiento de la pensión con una antelación no menor a tres meses la fecha a partir de la cual se efectuará la desvinculación laboral allegando la copia de la comunicación que le fue entregada al trabajador.
3. En los 10 días siguientes al recibo de la comunicación la entidad que efectuó el reconocimiento de la pensión debe manifestar al empleador y al trabajador la fecha exacta en la que se incluirá en la nómina general de pensionados, que debe estar de acuerdo con el término establecido anteriormente.

La fecha a partir de la cual opera la desvinculación **debe ser tres meses y un día después al recibo de la comunicación.**