



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Al responder por favor citar este número de radicado

Bogotá D.C.,

**ASUNTO:** Radicado No. 08SI2019731100000004339 – 11EI2019120300000003129  
11EE2019731100000036576

**RECONOCIMIENTO PENSION DE VEJEZ**

Respetado señor:

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, en la que requiere se emita concepto, respecto de los interrogantes formulados sobre la posibilidad del empleador para solicitar el reconocimiento de la pensión de vejez, a nombre del empleador en cualquiera de los dos regímenes.

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

***“PRIMERA: Indicar si el Ministerio del Trabajo considera que la causal prevista en el numeral 14 del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 se encuentra actualmente vigente o si, por el contrario, fue derogada al promulgarse la Ley 100 de 1993.”***

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece las Justas Causas de Terminación del Contrato de Trabajo, entre las cuales está la causal prevista en el numeral 14 referente al “... reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa...”, por su parte el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 9 de la Ley

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

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



797 de 2003 en su parágrafo 3° dispone: “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.”

Es preciso tener presente que las disposiciones normativas establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo CST y el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, son normas que fueron expedidas a la luz de las condiciones particulares de su tiempo, en efecto se tiene que la norma del CST tuvo lugar en virtud de la modificación dispuesta por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, por su parte la disposición normativa de la Ley 100 de 1993, tuvo lugar en el marco del Sistema General de Seguridad Social Integral que desarrolla dicha ley conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Constitución Política.

En este contexto, se tiene que la primera norma hace referencia a la justa causal de terminación del contrato de trabajo cuando hay reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez y la Ley 100 señala el reconocimiento de dicha prestación económica como justa causal de terminación del contrato de trabajo pero también de la relación legal y reglamentaria, la cual prevé además una serie de requisitos que a la luz de la Seguridad Social acorde a los derroteros jurisprudenciales establecidos por la Corte Constitucional deben cumplirse para invocar dicha justa causal de terminación de un vínculo laboral derivado del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria, en razón a que además de requerirse la notificación del reconocimiento de la prestación económica, debe notificarse su inclusión en nómina de pensionados a fin de garantizar el derecho fundamental al mínimo vital.

Cabe acotar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la jurisprudencia cuyos apartes se transcriben a continuación, señala que la primera de estas normas en virtud de lo establecido en la Ley 100 de 1993 fue objeto de modificación operando respecto de la misma una derogatoria tácita, en efecto este alto tribunal en la sentencia expedida el 12 de julio de 2017 dentro del Expediente No. SL10770-2017, Radicación No. 51526, señaló lo siguiente:

*“(…) la Sala analizará la evolución en el tiempo que ha tenido la causal de despido por reconocimiento de la pensión de jubilación o vejez prevista en el numeral 14 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1961. Primero, se examinará la situación antes de la Ley 100 de 1993. Segundo, en vigencia del parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 (en su versión original), y tercero a partir de la entrada en vigor de la Ley 797 de 2003.*

### **(1) LA JUSTA CAUSA DE DESPIDO POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN O DE VEJEZ ANTES DE LA LEY 100 DE 1993**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

#### **Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

#### **Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

#### **Celular**

120

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



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, se encuentra la relativa al «reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa». **En época anterior a la entrada en vigencia del sistema general de seguridad social de la Ley 100 de 1993, la jurisprudencia del trabajo consideró que el empleador podía terminar las relaciones laborales cuando al trabajador le hubiese sido reconocida la pensión de jubilación o de vejez, lo cual entraña una facultad de la que el patrono podía hacer uso o no.** En la comprensión de este motivo de despido, la Corte fue enfática en señalar que no debía existir «solución de continuidad entre la cesación del pago del salario y el comienzo del pago de la pensión», dado que la expresión «estando al servicio de la empresa», imponía entender que no era suficiente con haber cumplido la totalidad de los requisitos pensionales, sino que **era indispensable que el empleador garantizara el pago de la pensión al día siguiente al retiro.** Esto es, no se «podía permitir que el trabajador sea sometido a permanecer algún tiempo sin trabajo, sin salario y sin pago oportuno de la pensión» (CSJ SL 7034, 15 abr. 1980). Radicación n.º 51526 12

**(2) DESPIDO POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ O JUBILACIÓN A LA LUZ DEL PARÁGRAFO 3 DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY 100 DE 1993 (VERSIÓN ORIGINAL)**

**La entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 obligó replantear los alcances de la justa causa de despido por reconocimiento de la pensión de vejez, en la medida que a partir de esta nueva normativa se le concedió a los trabajadores el privilegio de optar, conforme a sus intereses o conveniencia, entre seguir laborando y cotizar por 5 años, o retirarse inmediatamente.**

En particular, el citado precepto dispuso:

(...)

Fue así como en sentencia CSJ SL 11832, 8 oct. 1999, **esta Sala sostuvo que a la luz de esta disposición, ya no bastaba con que se reconociera la pensión de vejez, sino que, adicionalmente, era obligatorio obtener la opinión del trabajador acerca de si «quiere retirarse o continuar trabajando o cotizando», de suerte que si respondía que deseaba permanecer en el cargo, «la empleadora esta[ba] en la obligación de permitirle su continuidad, porque si procede contra aquella voluntad y obtiene la pensión para luego desvincularlo, puede incurrir en un despido injusto».** Radicación n.º 51526 13

**En similar sentido, en sentencia CSJ SL 18716, 25 nov. 2002, la Corporación explicó: [...] es claro, que el numeral 14 del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 actualmente no se halla vigente en los mismos términos en los que se expidió, pues dentro del sistema de seguridad social fue modificado por los artículos 33 de la Ley 100 de 1993 y 19 del Decreto 692 de 1994, que para la censura también fueron interpretados equivocadamente, disposiciones con las que debe armonizarse para su cabal entendimiento. Por lo tanto, en la forma como ese**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



**precepto fue tácitamente reformado**, ahora resulta que adicional a la facultad del empleador de solicitar al Instituto de Seguros Sociales el reconocimiento de la pensión por vejez a un trabajador que haya cumplido los requisitos legales, para que pueda válidamente hacer uso de la justa causa de terminación que allí se establece, se requiere que previamente a la solicitud que eleve ante el citado instituto, haga saber de su intención al trabajador para que éste tenga la oportunidad de oponerse a esa petición, si considera que ella le impide la posibilidad de continuar trabajando y cotizando durante 5 años más, tal como lo permite el parágrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, 'ya sea para aumentar el monto de la pensión o para completar los requisitos si fuere el caso'.

### **(3) EL DESPIDO POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN O DE VEJEZ CONFORME AL PARÁGRAFO 3 DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY 797 DE 2003**

**La reforma pensional introducida por la Ley 797 de 2003 aparejó otra transformación en la manera de concebir y pensar la causa de despido por reconocimiento de la pensión de vejez. No solo se ocupó de regular la materia para los trabajadores particulares, sino también para los servidores públicos, de manera que su espectro normativo es superior.** Radicación n.º 51526 14

En todo caso a partir de su entrada en vigencia (29 de enero de 2003), el despido de los trabajadores particulares y servidores públicos por reconocimiento de la pensión de vejez posee unas nuevas notas distintivas. El precepto aludido, que modificó el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, es del siguiente contenido: 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 esenciales de esta causal, esta Corporación en sentencia SL2509-2017, identificó las siguientes: (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 empleador privado para finalizar el contrato laboral con su trabajador. (ii) El empleador 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 Radicación n.º 51526 15 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».**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



**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 empleador 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 empleador solicite la pensión en nombre del trabajador, 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 negrilla fuera de texto)

**“SEGUNDA: Indicar si el Ministerio del Trabajo considera que los empleadores del sector público y el sector privado pueden solicitar, al amparo del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 9º de la Ley 797 de 2003, el reconocimiento de la pensión de vejez, a nombre del trabajador, tanto en el Régimen de Prima Media como en el Régimen de Ahorro Individual del Sistema General de Pensiones.”**

**“CUARTA: Indicar si el Ministerio de Trabajo considera que existen inconvenientes prácticos o imposibilidades técnicas a efectos de dar aplicación al Decreto 2245 de 2012 para que los empleadores del sector público o privado puedan solicitar el reconocimiento de la pensión de vejez, en nombre de los trabajadores, ante las administradoras de fondos de pensiones del Régimen de Ahorro Individual del Sistema General de Pensiones.”**

En atención a lo normado por el Artículo 9 de la Ley 797 de 2003, “Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”, establece los requisitos para la obtención de la pensión de vejez y en su **Parágrafo tercero** autoriza a que el empleador realice las diligencias para tramitar la pensión de vejez cuando han transcurrido treinta días, a partir de la fecha en la que el trabajador haya reunido los requisitos para obtenerla, si éste no la solicita, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, debido a que la norma que alude a la aplicación del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, nada se menciona al respecto.

El Artículo 9 de la Ley 797 de 2003 modifico el Artículo 33 de la Ley 100 de 1993 correspondiente al capítulo segundo del Título del Régimen de Prima Media con Prestación Definida en donde se establece los requisitos para obtener la pensión de vejez de dicho régimen y que en su Parágrafo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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





tercero establece expresamente la facultad del Empleador de poder realizar el trámite respectivo, cuando reunidos los requisitos el trabajador no lo ha solicitado.

La norma que a letra dice:

*“Artículo 9°. Reglamentado parcialmente, Decreto Nacional 510 de 2003 El artículo 33 de la Ley 100 de 1993 quedará así:*

**Artículo 33- Requisitos para obtener la Pensión de Vejez.** *Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:*

1- *Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.*

*A partir del 1° de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.*

2- *Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.*

*A partir del 1° de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1° de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.*

*(...)*

*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”* (Resaltado fuera de texto)

En este orden de ideas, efectivamente la norma faculta de igual manera al **empleador** para que adelanta el trámite pertinente al reconocimiento de la pensión de vejez una vez transcurridos los treinta (30) días después de que el trabajador haya acreditado el cumplimiento de los requisitos exigidos en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, motivo por el cual el empleador podrá solicitar a la administradora de pensiones, el reconocimiento de la misma a nombre de aquel.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sentencia 2509-2017 de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

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



Ahora bien, en el en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, en adelante “RAIS”, los requisitos para obtener la pensión de vejez están establecidos en el Artículo 64 de la Ley 100 de 1993, con respecto al cual nada se menciona acerca de la potestad del empleador, ello en razón de que en este régimen se caracteriza por ser de ahorro individual, cuando la disposición a la letra dice:

**“Artículo 64 – Requisitos para obtener la pensión de vejez** - Los afiliados al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, tendrán derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de expedición de esta Ley, reajustado anualmente según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE. Para el cálculo de dicho monto se tendrá en cuenta el valor del bono pensional, cuando a éste <sic> hubiere lugar.

*Cuando a pesar de cumplir los requisitos para acceder a la pensión en los términos del inciso anterior, el trabajador opte por continuar cotizando, el empleador estará obligado a efectuar las cotizaciones a su cargo, mientras dure la relación laboral, legal o reglamentaria, y hasta la fecha en la cual el trabajador cumpla sesenta (60) años si es mujer y sesenta y dos (62) años de edad si es hombre”*

A su turno, la Corte Constitucional en Sentencia C - 1037 de 2003 se ha pronunciado de la siguiente manera

(...)

*El cargo de inconstitucionalidad formulado por el actor contra el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003 está fundando en el argumento de que el Legislador quebrantó la libertad laboral, la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad, la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales, la favorabilidad y “la primacía de la realidad sobre las formalidades de las disposiciones legales” de las personas titulares de relaciones laborales públicas o privadas, al permitir que puedan ser retirados del servicio al cumplir con los requisitos para tener derecho a la pensión, y al facultar al empleador terminar la relación laboral cuando sea reconocida o notificada la pensión, así como, también, al facultarlo para solicitar el reconocimiento de la misma a nombre del empleado.*

*La Corte no comparte ese argumento, pues no tiene respaldo constitucional alguno. Así, el mismo Constituyente facultó al Legislador para que estableciera causales adicionales a las reguladas directamente por la Constitución para el retiro del servicio de los empleados públicos.*

---

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

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



*En consecuencia, compete al Legislador, en ejercicio de la potestad de configuración política, determinar las demás causales de terminación de las relaciones laborales públicas y privadas, respetando los límites, principios y valores constitucionales. Por tanto, la regulación prevista en el párrafo 3° del artículo 9° de Ley 797 de 2003, al establecer una causal de terminación de la relación laboral, tiene amparo constitucional, si se entiende como más adelante se indicará.*

Sin embargo, sobre este tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del Expediente No. SL 2509-2017 Radicación No. 45036 en relación a la solicitud de la pensión por parte del empleador y la justa causa para dar por terminación en contrato laboral o la relación legal reglamentaria se pronunció de la siguiente manera:

### **“III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

*En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal delimitó el problema jurídico a establecer «si la justa causa alegada por la demandada para terminar la relación laboral con la actora (sic) se encuentra o no ajustada a derecho, que para el caso de autos no es otra que el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificada por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003 [...]».*

*Para resolver ese problema jurídico, comenzó por transcribir el párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, a fin de precisar que la mentada disposición facultaba al empleador «para terminar el contrato de trabajo con justa causa y sin importar la naturaleza de la vinculación -legal o reglamentaria-, cuando el trabajador cumpla con los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación».*

### **IX CARGO CUARTO**

*Refiere el censor que es errónea la hermenéutica del Tribunal de que el reconocimiento de la pensión de jubilación de la Ley 33 de 1985, se adecúa a los parámetros del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, toda vez que esta última normativa señala que la pensión que origina o da lugar a la terminación del contrato es la de «VEJEZ» previo el cumplimiento de los requisitos definidos con absoluta precisión en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, lo que necesariamente lleva a concluir que cuando la pensión reconocida no es la de vejez del Sistema General de Pensiones, no puede invocarse la justa causa.*

### **2º) PROBLEMA JURÍDICO**

*Puestas las cosas en sus debidos contornos, considera la Sala que el problema esencial de este caso es estrictamente de derecho y, en síntesis, consiste en determinar si la justa causa de despido por reconocimiento de la pensión de vejez, incorporada en el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, **puede***

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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





**invocarse para terminar la relación de trabajo de un servidor público titular de la pensión de jubilación de la Ley 33 de 1985, a la cual accedió en virtud del régimen de transición**

*(ii) Desde un plano de igualdad en la interpretación y aplicación de la ley, tampoco la Sala advierte un motivo objetivo que amerite impartir un trato diferenciado. De hecho, resultaría abiertamente desigual que en una misma entidad, unos trabajadores puedan ser retirados y otros no, con base en razones que atienden exclusivamente al tipo de pensión o la estructura jurídica de la misma. Esta lectura en la práctica conlleva a conceder privilegios y beneficios injustificados a los pensionados por jubilación (Ley 33 de 1985) por encima de otros servidores, lo que resulta inaceptable e incoherente axiológicamente.*

**Para finalizar, vale la pena destacar que la lectura del recurrente, según la cual la causal de retiro por reconocimiento de la pensión solo aplica a las pensiones del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, siempre y cuando sean reconocidas por una administradora del sistema, es una interpretación formalista de la norma, en la medida que incoherentemente se escinde su texto de las finalidades de la ley, como si ambos pudieran existir por sí solos.**

(...)

### CONSIDERACIONES

“En esencia los fundamentos del recurrente son: (i) que el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, se refiere exclusivamente a la pensión de vejez y no a otra pensión distinta...”

(...)

Cabe insistir que si bien la pensión que se le otorgó al demandante al momento de su desvinculación laboral, lo fue la de jubilación consagrada en la Ley 33 de 1985, a la cual como se dijo accedió por transición, no impide al empleador oficial el ejercicio de la facultad de terminación de la relación laboral por la causal contemplada en el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, puesto que como quedó visto, **dicha causal también cubre a las pensiones de jubilación reguladas por aquella, al margen de si fueron reconocidas por el propio empleador o por una administradora de pensiones del sistema.**

(...)

Por todo lo expresado, el Tribunal no incurrió en ninguno de los yerros fácticos y jurídicos endilgados por la censura, y por ende los cargos no prosperan.

Bajo este análisis la Corte Suprema de Justicia, consideró que efectivamente no sería procedente tener un trato diferente para que a unos trabajadores se le pueda aplicar lo dispuesto en el parágrafo tercero del artículo 9 de la Ley 797 de 2003 y ser retirados y otros no en una misma entidad o empresa, pues sería un trato desigual, por las razones que atienden exclusivamente a un tipo de pensión o la

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX  
(57-1) 3779999

#### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

#### Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

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



estructura jurídica de la misma, agrega además que la aplicación de este párrafo solo para las pensiones del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, sería una interpretación formalista de la norma.

No obstante, no hay que perder de vista que, en el **Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)**, por tratarse de un régimen **de capitalización o de ahorro individual**, no requiere el cumplimiento de requisitos de edad y tiempo de servicio, sino que la pensión dependerá entre otros factores, de las cotizaciones realizadas, de los rendimientos financieros y del bono pensional, si a este hubiere lugar.

En el artículo 63 de la Ley 100 de 1993, señala lo concerniente a las cuentas individuales de ahorro pensional, que posee el afiliado en los respectivos fondos privados de pensiones, norma que a la letra dice:

**“Artículo 63. CUENTAS INDIVIDUALES DE AHORRO PENSIONAL.** <Artículo modificado por el artículo 49 de la Ley 1328 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> **Las cotizaciones obligatorias y voluntarias se abonarán a la cuenta individual de ahorro pensional del afiliado a prorrata del o los Fondos de Pensiones que este elija o a los que sea asignado de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional, de forma que la cuenta estará conformada por las subcuentas que incorporarán lo abonado en cada fondo.**

*Las administradoras deberán enviar a sus afiliados, por lo menos trimestralmente, un extracto que registre las sumas depositadas, sus rendimientos y saldos, así como el monto de las comisiones cobradas y de las primas pagadas, consolidando las subcuentas que los afiliados posean en los diferentes Fondos de Pensiones administrados.*

*Las sumas existentes en las cuentas individuales de ahorro pensional, sólo podrán ser utilizadas para acceder a las pensiones de que trata este título, salvo lo dispuesto en los artículos 85 y 89 de la presente ley.*

*PARÁGRAFO. Para todos los efectos, cuando se haga relación al concepto de cuenta individual o cuenta individual de ahorro pensional, tal referencia corresponderá a la suma de las subcuentas individuales que posea el afiliado en cada uno de los fondos.” (resaltado fuera de texto)*

Igualmente, el Decreto 1833 de 2016, Único Reglamentario de Pensiones, que compiló lo normado en el artículo 35 del Decreto 692 de 1994, establece igualmente, lo concerniente a las Entidades Administradoras del RAIS, en su artículo 2.2.5.1.1., norma que a la letra dice:

**“Artículo 2.2.5.1.1. Entidades administradoras del Régimen de ahorro individual con solidaridad. Son administradoras del régimen de ahorro individual con solidaridad, las sociedades administradoras de fondos de pensiones y/o las sociedades administradoras de fondos de**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



*pensiones y de cesantías, cuya creación haya sido autorizada por la Superintendencia Financiera de Colombia, de conformidad con sus facultades legales.” (resaltado fuera de texto)  
(Decreto 692 de 1994, art. 35)*

Dentro de este Régimen, está contemplada la posibilidad para **el afiliado o los beneficiarios de optar o escoger alguna de las modalidades previstas en el artículo 79 de la Ley 100 de 1993**, que establece:

**“ARTÍCULO 79. MODALIDADES DE LAS PENSIONES DE VEJEZ, DE INVALIDEZ Y DE SOBREVIVIENTES.** Las pensiones de vejez, de invalidez y de sobrevivientes, podrán adoptar una de las siguientes modalidades, a elección del afiliado o de los beneficiarios, según el caso:

- a) Renta vitalicia inmediata;
- b) Retiro programado;
- c) Retiro programado con renta vitalicia diferida; o
- d) Las demás que autorice la Superintendencia Bancaria (Hoy Superintendencia Financiera de Colombia)”

**Renta Vitalicia Inmediata:** A través de la cual el afiliado o beneficiario contrata con la Aseguradora de su elección, el pago de una renta mensual hasta su fallecimiento.

**Retiro Programado:** Es la modalidad en la que el afiliado o los beneficiarios obtienen su pensión de la Sociedad Administradora, con cargo a su cuenta individual de ahorro pensional y al bono pensional. Para ello, se calcula cada año una anualidad que es igual al resultado de dividir el saldo de su cuenta de ahorro y bono pensional, por el capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el afiliado y sus beneficiarios. La pensión mensual corresponde a la doceava parte de la dicha anualidad.

**Retiro Programado con Renta Vitalicia Diferida:** A través de ésta, un afiliado contrata con la Aseguradora que elija, una renta vitalicia con el fin de recibir pagos a partir de una fecha determinada, guardando en su cuenta individual de ahorro pensional, fondos suficientes para obtener de la Administradora un retiro programado, durante el período que medie entre la fecha en que ejerce la opción por esta modalidad y la fecha en que la renta vitalicia diferida comience a ser pagada por la aseguradora.

Por tanto, será la Sociedad Administradora del Fondo de Pensiones, que administre el respectivo Fondo Privado de Pensiones, la que le brinde la información sobre el valor mínimo que debe tener el afiliado para obtener la pensión mínima de vejez, o los requisitos que debe cumplir para obtener otra de las modalidades de pensión que este régimen maneja, **en los cuales existen unos requisitos**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



específicos para cada uno dependiendo del ahorro de capital que el afiliado tenga al momento de solicitarla.

**“TERCERA: Indicar si el Ministerio de Trabajo considera que el procedimiento establecido en el Decreto 2245 de 2012, requerido para solicitar el reconocimiento de la pensión de vejez a nombre del trabajador, resulta aplicable tanto para los afiliados al Régimen de Prima Media como para los afiliados al Régimen de Ahorro Individual del Sistema General de Pensiones. En caso afirmativo, indicar el por qué aplicaría en uno solo o ambos regímenes.”**

El Decreto 2245 de 2012 “Por el cual se reglamenta el inciso primero del párrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003”, compilado en el Decreto 1833 de 2016 “Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones.”, establece:

**“ARTÍCULO 2.2.8.6.1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.** El objeto del presente capítulo es 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 y sus disposiciones aplican a los empleadores de los sectores público y privado y a las administradoras del régimen de prima media con prestación definida y del régimen de ahorro individual con solidaridad.” (Decreto 2245 de 2012, artículo 1o) (subrayado y negrilla fuera de texto).

**“QUINTA: Partiendo de las consideraciones y respuestas que se obtienen las peticiones anteriores, indicar si el Ministerio del Trabajo considera que existe un tratamiento igualitario entre los afiliados al Régimen de Prima Media y los afiliados al Régimen de Ahorro Individual del Sistema General de Pensiones, en cuanto a la terminación unilateral de sus contratos de trabajo al amparo de la causal prevista en el numeral 14 del literal a) del artículo 7° del Decreto 2361 de 1965, modificadorio del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.”**

Como se señaló anteriormente, la normatividad sobre la materia de la justa causal de terminación de reconocimiento de la pensión de jubilación o vejez, debe entenderse de forma integral incorporando en la misma lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo como lo previsto por la Ley 100 de 1993 y la jurisprudencia sobre el tema; además debe tenerse presente que en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad RAIS, comprende diferentes modalidades para el reconocimiento de la pensión de vejez, por lo cual esta prestación en dicho régimen no está necesariamente ligada al cumplimiento de la edad y las semanas de cotización, sino especialmente a los recursos que han sido ahorrados en la bolsa individual del capital aportado que garantizan la pensión.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



**“SEXTA: Indicar las implicaciones que el Ministerio del Trabajo considere tiene el Régimen de Protección de Datos Personales contenidos en la Ley 1581 de 2.012 y el Decreto 1074 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Industria Comercio y Turismo -, en el ejercicio de la facultad de los empleadores del sector público y privado de solicitar el reconocimiento de la pensión de vejez en nombre de los trabajadores, con fundamento en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003.”**

La Ley 1581 de 2012, “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos. En cuanto a su ámbito de aplicación, el artículo 2º establece que:

*ARTÍCULO 2o. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Los principios y disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables a los datos personales registrados en cualquier base de datos que los haga susceptibles de tratamiento por entidades de naturaleza pública o privada. (...)*

*PARÁGRAFO. Los principios sobre protección de datos serán aplicables a todas las bases de datos, incluidas las exceptuadas en el presente artículo, con los límites dispuestos en la presente ley y sin reñir con los datos que tienen características de estar amparados por la reserva legal. En el evento que la normatividad especial que regule las bases de datos exceptuadas prevea principios que tengan en consideración la naturaleza especial de datos, los mismos aplicarán de manera concurrente a los previstos en la presente ley”.*

Conforme a lo expuesto, la protección es aplicable a cualquier base de datos que implique un tratamiento por cualquier Entidad ya sea de naturaleza pública o privada. Considera esta Oficina que los datos obtenidos por las empresas dentro de una relación laboral son objeto de protección por parte de esta ley. La Corte Constitucional, con la sentencia C-748 de 2011, señaló lo siguiente:

*“(…) **Sin importar la finalidad que tenga la base de datos, mientras esta contenga información y datos personales se deberá respetar los principios generales que regulan el tratamiento y protección de dato;** así lo ha sostenido en reiteradas ocasiones la Corte Constitucional al enunciar el desarrollo y alcance que deben tener los principios que regulan el tema de la protección de la información. Una legislación unificada y clara sobre el tema en desarrollo se hace completamente necesaria respondiendo siempre a los principios de necesidad y proporcionalidad, motivo por el cual pretender dejar bases de datos sin que les sea aplicable los principios de la administración de datos, solo debería hacerse en respuesta a un estudio particular de cada caso que sobre fundamentos verídicos y con argumentación suficiente que permita, a través del test de razonabilidad, decidir y motivar por qué no se aplicarán los principios básicos que desarrolla un derecho fundamental, basta con analizar desde la óptica de la Corte los principios de libertad, necesidad, veracidad, integridad,*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



*finalidad. Y su importancia en el desarrollo del derecho fundamental al Hábeas Data, la protección de datos personales y la autodeterminación informática.” (Subrayado y Negrilla fuera del texto)*

El Artículo 3 de la ley en comento define el dato personal de la siguiente manera:

*“ARTÍCULO 3o. DEFINICIONES. Para los efectos de la presente ley, se entiende por:*

*(...)*

*c) Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables;*

*d) Encargado del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del Responsable del Tratamiento;*

*e) Responsable del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos;*

*f) Titular: Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento;*

*g) Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.”*

En concordancia con lo anterior, la Ley 1266 de 2008, “Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 3º definió y clasificó la expresión “datos” así:

*“ARTÍCULO 3o. DEFINICIONES. Para los efectos de la presente ley, se entiende por: (...)*

*e) **Dato personal.** Es cualquier pieza de información vinculada a una o varias personas determinadas o determinables o que puedan asociarse con una persona natural o jurídica. Los datos impersonales no se sujetan al régimen de protección de datos de la presente ley. Cuando en la presente ley se haga referencia a un dato, se presume que se trata de uso personal. Los datos personales pueden ser públicos, semiprivados o privados;*

*f) **Dato público.** Es el dato calificado como tal según los mandatos de la ley o de la Constitución Política y todos aquellos que no sean semiprivados o privados, de conformidad con la presente ley. Son públicos, entre otros, los datos contenidos en documentos públicos, sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidos a reserva y los relativos al estado civil de las personas;*

*g) **Dato semiprivado.** Es semiprivado el dato que no tiene naturaleza íntima, reservada, ni pública y cuyo conocimiento o divulgación puede interesar no sólo a su titular sino a cierto sector o grupo de*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

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





personas o a la sociedad en general, como el dato financiero y crediticio de actividad comercial o de servicios a que se refiere el Título IV de la presente ley.

h) **Dato privado.** Es el dato que por su naturaleza íntima o reservada sólo es relevante para el titular”.

Los datos laborales, correspondientes a la Seguridad Social en efecto reúnen las características del dato personal, la Corte Constitucional en la sentencia T- 706 de 2014, señaló lo siguiente:

### “3.3.2. Aspectos específicos del habeas data en relación con la seguridad social

(...)

*El conjunto de estas atribuciones le otorgan a la entidad encargada de la administración del Régimen de Prima Media, la condición de responsable del tratamiento de la información y de los datos específicos sobre los cuales ejerce el poder informático, esto es, aquellos que componen la historia laboral de sus afiliados, que incluye, básicamente, la identificación del tiempo laborado y/o de las semanas cotizadas<sup>[34]</sup>. Como se observa se trata de una información que se predica de forma específica de una persona natural determinada o determinable, que consta en archivos de una entidad pública, por lo que claramente cumple con los requisitos para ser considerada un dato de naturaleza personal<sup>[35]</sup>. **Ahora bien, para efectos de esta sentencia, se entiende que se trata de datos de circulación semiprivada, pues no tienen una connotación íntima, reservada o pública, y además, su conocimiento interesa al Sistema General de Seguridad Social y a las entidades que lo integran.**”*

En términos generales, podemos entender que el manejo de los datos en el marco del cumplimiento de los derechos inmersos en el derecho de habeas data, son datos protegidos por la normatividad de Habeas Data, constituyéndose en datos personales de naturaleza semiprivada que interesan al Sistema de Seguridad Social y las entidades que lo integran, entendiéndose el empleador como un interesado del mismo, debe cumplir dicha normatividad para ejercer la facultad legal de solicitar el reconocimiento de la pensión de vejez de su trabajador, en la citada providencia, la Corte Constitucional señaló, lo siguiente:

*“(…) 3.3.2.4. Finalmente, el manejo inadecuado de los datos, como ya se expuso, además de trasgredir el derecho al habeas data y de incidir en el goce efectivo de la seguridad social, también repercute en la manera como el juez constitucional debe adoptar medidas para reparar los derechos comprometidos, cuyo postulado básico consiste en admitir que las consecuencias adversas que se derivan de la citada transgresión no pueden trasladarse al afiliado del Sistema General de Pensiones. Al respecto, en términos de la Sentencia T-855 de 2011, previamente citada, es claro que: “al ser las entidades administradoras de pensiones las llamadas a la conservación, guarda y custodia de los documentos contentivos de la información correspondiente a la vinculación del afiliado al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, no les es dable trasladarle al interesado las consecuencias negativas del deficiente cumplimiento de dichas obligaciones, es decir, de la pérdida, deterioro, desorganización*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX  
(57-1) 3779999

#### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

#### Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular  
120

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



o no sistematización de dicha información”. “Una interpretación contraria a la anterior tornaría ineficaces las disposiciones relativas a los deberes que competen a estas entidades como administradoras del sistema, pues administrar implica, de suyo, propender por la mejor prestación de los servicios que se dirigen y prestan, siendo contrario a derecho la vulneración de garantías constitucionales como consecuencia de la inobservancia de obligaciones administrativas de esta índole”.

En consecuencia, los datos obtenidos por el empleador para los efectos de solicitar la pensión de vejez del trabajador, si bien lo hace en virtud de una potestad autorizada por disposición legal, al administrar una información de carácter personal, y pretender hacer uso de ella, debe darle el tratamiento establecido en la Ley 1581 de 2012, que en su artículo 4º, establece el principio de acceso y circulación restringida, el cual consiste en que:

“(…) El Tratamiento se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos personales, de las disposiciones de la presente ley y la Constitución. En este sentido, el Tratamiento sólo podrá hacerse por personas autorizadas por el Titular y/o por las personas previstas en la presente ley;

*Los datos personales, salvo la información pública, no podrán estar disponibles en Internet u otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los Titulares o terceros autorizados conforme a la presente ley; (...)*”

Así mismo la Ley 1581 de 2012, en su artículo 13, establece las personas a quienes se les puede suministrar la información, así:

**“ARTÍCULO 13. PERSONAS A QUIENES SE LES PUEDE SUMINISTRAR LA INFORMACIÓN.** La información que reúna las condiciones establecidas en la presente ley podrá suministrarse a las siguientes personas:

- a) A los Titulares, sus causahabientes o sus representantes legales;
- b) A las entidades públicas o administrativas en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial;
- c) A los terceros autorizados por el Titular o por la ley”.

Respecto de los deberes en la responsabilidad del tratamiento de los datos personales, el artículo 17 de la Ley 1581 de 2012 establece que:

**“ARTÍCULO 17. DEBERES DE LOS RESPONSABLES DEL TRATAMIENTO.** Los Responsables del Tratamiento deberán cumplir los siguientes deberes, sin perjuicio de las demás disposiciones previstas en la presente ley y en otras que rijan su actividad:

- a) Garantizar al Titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data;

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

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



(...)

d) *Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento;*

e) *Garantizar que la información que se suministre al Encargado del Tratamiento sea veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible;*

f) *Actualizar la información, comunicando de forma oportuna al Encargado del Tratamiento, todas las novedades respecto de los datos que previamente le haya suministrado y adoptar las demás medidas necesarias para que la información suministrada a este se mantenga actualizada;*

g) *Rectificar la información cuando sea incorrecta y comunicar lo pertinente al Encargado del Tratamiento;*

h) *Suministrar al Encargado del Tratamiento, según el caso, únicamente datos cuyo Tratamiento esté previamente autorizado de conformidad con lo previsto en la presente ley;*

i) *Exigir al Encargado del Tratamiento en todo momento, el respeto a las condiciones de seguridad y privacidad de la información del Titular;*

(...)

l) *Informar al Encargado del Tratamiento cuando determinada información se encuentra en discusión por parte del Titular, una vez se haya presentado la reclamación y no haya finalizado el trámite respectivo;*

(...)

n) *Informar a la autoridad de protección de datos cuando se presenten violaciones a los códigos de seguridad y existan riesgos en la administración de la información de los Titulares.*

o) *Cumplir las instrucciones y requerimientos que imparta la Superintendencia de Industria y Comercio.*

Así mismo, el Decreto 1074 de 2015, que compilo el Decreto 1377 de 2013, establece que:

**“SECCIÓN 2  
AUTORIZACIÓN**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



*Artículo 2.2.2.25.2.1. Recolección de los datos personales. En desarrollo de los principios de finalidad y libertad, la recolección de datos deberá limitarse a aquellos datos personales que son pertinentes y adecuados para la finalidad para la cual son recolectados o requeridos conforme a la normatividad vigente. Salvo en los casos expresamente previstos en la ley, no se podrán recolectar datos personales sin autorización del Titular*

*A solicitud de la Superintendencia de Industria y Comercio, los Responsables deberán proveer una descripción de los procedimientos usados para la recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de información, como también la descripción de las finalidades para las cuales la información es recolectada y una explicación sobre la necesidad de recolectar los datos en cada caso.*

*No se podrán utilizar medios engañosos o fraudulentos para recolectar y realizar Tratamiento de datos personales.*

*(Decreto 1377 de 2013, artículo 4°)*

En consecuencia, los datos pueden ser suministrados, previa observancia de las disposiciones que regulan la materia, a los titulares, sus causahabientes o sus representantes legales; a las entidades públicas o administrativas en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial; y, **a los terceros autorizados** por el Titular o **por la ley**. Así para los efectos de ejercer la facultad de solicitar la pensión de vejez de su trabajador, el empleador debe acatar para su tratamiento uso o circulación lo establecido para los datos personales, de los trabajadores o servidores, aplicando la protección establecida en las Leyes 1266 de 2008 y 1581 de 2012, y el Decreto 1074 de 2015, compilatorio del Decreto 1377 de 2013.

**“SÉPTIMA: Indicar si el Ministerio del Trabajo considera posible que los empleadores del sector público o privado pueden conocer si un trabajador se encuentra o no en situación de pre - pensión de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, sin infringir el Régimen de Protección de Datos Personales contenido en la Ley 1581 de 2012 y en el Decreto 1074 de 2015 Único Reglamentario del Sector Industria Comercio y Turismo-.”**

Respecto de la figura del pre pensionado la Corte Constitucional en la sentencia T-357 de 2016, precisó lo siguiente:

*“En este orden de ideas, la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que  **puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o***

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



**semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.** (subrayado y negrilla fuera de texto)

Conforme a lo anteriormente expuesto, se interpreta por esta oficina que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez, en relación con este aspecto la Corte Constitucional en la sentencia SU - 003 de 2018, señaló lo siguiente:

**5. Análisis del segundo problema jurídico sustancial, relativo al alcance de la figura de “prepensionable”**

58. La resolución del segundo problema jurídico sustancial, a que se hizo referencia en el numeral 2 supra, supone, como seguidamente se precisa, unificar la jurisprudencia constitucional en cuanto alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable. **Para tales efectos, debe la Sala Plena determinar si cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, puede considerarse que la persona en esta situación es beneficiaria de dicha garantía de estabilidad laboral reforzada.**

59. **Para la Sala Plena, con fines de unificación jurisprudencial, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.** En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez. Para fundamentar esta **segunda regla de unificación jurisprudencial** se hace referencia a la jurisprudencia constitucional que ha desarrollado la figura y a su finalidad específica, en aras de determinar por qué, en el supuesto de unificación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez.” (subrayado y negrilla fuera de texto)

Del aparte jurisprudencial, podríamos entender a la luz de las normas de protección del Habeas Data que el empleador para acceder a dicha información, además de ajustarse a lo establecido en líneas anteriores, tendría que solicitarla al correspondiente fondo de pensiones, previa autorización del trabajador acorde a lo establecido en el artículo 9° de la Ley 1582 de 2012, que a la letra dice:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



**“ARTÍCULO 9o. AUTORIZACIÓN DEL TITULAR.** Sin perjuicio de las excepciones previstas en la ley, en el Tratamiento se requiere la autorización previa e informada del Titular, la cual deberá ser obtenida por cualquier medio que pueda ser objeto de consulta posterior.”

**“OCTAVA: Indicar cuáles son las implicaciones que el Ministerio de Trabajo considere tiene la edad de retiro forzoso en el sector público tiene respecto de la aplicación de la causal prevista en el numeral 14 del literal a) del artículo 7º del Decreto 2361 de 1965, modificatorio del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.”**

Como se señaló en líneas anteriores, la justa causal de terminación del vínculo laboral establecida en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe entenderse de manera integral y armónica con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003 y los parámetros jurisprudenciales emitidos por la Corte Constitucional.

Ahora bien, la edad de retiro forzoso es una figura aplicable a las personas que desempeñan cargos públicos, así como los particulares que ejercen funciones públicas, en efecto la Ley 1821 de 2016 “Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”, establece:

“Artículo 1º. Corregido por el art. 1. Decreto Nacional 321 de 2017. **La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años.** Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

Lo aquí dispuesto no se aplicará a los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1º del Decreto-ley 3074 de 1968.”(subrayado y negrilla fuera de texto)

Respecto a la edad de retiro forzoso actualmente establecida por la Ley 1821 de 2016, se tiene que es la Oficina Asesora Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”, tiene a su cargo la formulación de las políticas generales de la Administración Pública, destacándose entre otras materias aquellas relacionadas con el empleo público.”, la Entidad que emite los conceptos al respecto, no obstante lo anterior, a título de ilustración hacemos referencia al concepto No. 20146000194261 del 30 de diciembre de 2014 en el cual ese departamento administrativo emitió concepto respecto de la desvinculación de un servidor público, cuando si bien no ha cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, pero tiene la edad de retiro forzoso, el cual si bien fue expedido en el marco de la normatividad anterior a la Ley 1821 de 2016, es aplicable al tema, al señalar lo siguiente:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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





"(...) **PLANTEAMIENTO JURIDICO** ¿Es viable retirar del servicio a los servidores públicos que han llegado a la edad de retiro forzoso y no reúnan los requisitos necesarios para que se le reconozca la pensión de jubilación?

(...) **CONCLUSIONES:** De conformidad con las normas y jurisprudencias anteriormente citadas, esta Dirección considera que aquel servidor público que ha cumplido la edad de 65 años, se encuentra inhabilitado para seguir trabajando en una entidad pública o vincularse como servidor público, excepto los casos permitidos por la Ley.

En cuanto al retiro de los servidores públicos que cumplieron la edad de retiro forzoso y les falta un tiempo considerable para llenar el requisito de las semanas cotizadas exigidas para tener el derecho a la pensión de vejez y declaren su imposibilidad de seguir cotizando, deberán ser retirados del servicio y tendrán derecho al beneficio de la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez, en los términos del artículo 37 de la Ley 100 de 1993.

Sin embargo, corresponde a la administración en cada caso concreto y particular valorar las condiciones particulares del trabajador, toda vez que aquellos servidores que cumplieron la edad de retiro forzoso y les falta un tiempo "relativamente corto" para cumplir el requisito de las semanas exigidas en la ley para tener derecho a la pensión de jubilación, o los que están adelantando los trámites para que se les incluya en nómina de pensionados, la Administración "podrá" permitirles continuar laborando, por cuanto a éstas personas se les dificulta emplearse a su edad en otras entidades públicas o privadas, lo cual les impediría seguir cotizando y percibir ingresos durante este tiempo.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (...)"

Se encuentra así que previamente al retiro del servidor público, conforme a las conclusiones del concepto antes transcrito, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es claro es la Entidad empleadora quien debe analizar cada caso concreto a fin de adoptar las correspondientes decisiones respecto de su trabajador, la cual en todo caso debe garantizar entre otros derechos fundamentales de manera especial el derecho al mínimo vital, frente a este aspecto la Corte Constitucional en la sentencia T- 413 de 2019, se pronunció en los siguientes términos:

*"5. La prohibición constitucional de la desvinculación automática de las personas que alcanzan la edad de retiro forzoso. Reiteración de jurisprudencia.*

*5.1. Las normas que fijan una edad específica como causal de retiro forzoso han sido objeto de estudio en este Tribunal y reiteradamente se ha establecido su constitucionalidad, con base en dos argumentos principales: Primero, es un mecanismo de renovación de los cargos públicos, que no lesiona el derecho a la igualdad, dado que brinda "oportunidades laborales a otras personas, que tienen derecho a relevar a quienes ya han cumplido una etapa en la vida";<sup>141</sup> Segundo, las personas de la tercera edad que alcancen dicho tope, no quedan en una situación de indefensión porque el ordenamiento jurídico "prevé que habrá una compensación, es decir, la pensión de vejez, con lo cual se le da lo debido en justicia a*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



las personas mayores de 65 años, y no quedan en estado de necesidad, ni de indefensión ante la vida”.<sup>[42]</sup>

5.2. No obstante, esta Corporación también ha establecido que dicha causal objetiva de retiro del servicio no puede ser aplicada automáticamente por las autoridades públicas, sino que su materialización debe ser razonable y ajustarse a las condiciones que suponen su exequibilidad, es decir, como ha sido expuesto en las sentencias de constitucionalidad citadas, que la persona reemplaza los ingresos provenientes del salario con la mesada pensional para financiar sus necesidades básicas. En contraste, si la causal se pone en marcha sin considerar que efectivamente así suceda, de manera que las personas enfrentan un cese intempestivo en los ingresos que venía percibiendo y sin un patrimonio que respalde su nueva situación, entonces surge una vulneración al derecho fundamental al mínimo vital.”

Se entiende así que la situación esperada después de la culminación de la vida laboral, sea entre otros, el reconocimiento de la pensión de jubilación o vejez que es en efecto la prestación central que el Sistema de Seguridad Social reconoce para garantizar de una manera muy importante el derecho fundamental al mínimo vital, en razón a que en muchos casos sino en la mayoría, los trabajadores han solventado su situación económica de su salario que ya de por sí los hace sujetos de especial protección constitucional, aspecto que adquiere mayor relevancia en esta coyuntura en la cual es una persona de la tercera edad.

En esta misma providencia, el Alto Tribunal Constitucional, señaló lo siguiente:

**“6. La estabilidad laboral reforzada de prepensionado. Reiteración de jurisprudencia.**

6.1. Debido a que la Corte Constitucional ha considerado que las personas, aun cuando hayan alcanzado la edad de retiro forzoso, tienen derecho a permanecer en el cargo hasta que completen los requisitos para acceder a la pensión de vejez, cuando su mínimo vital dependía de su salario, esta Corporación, con el ánimo de delimitar en el tiempo la aplicación de esta regla por parte de las entidades públicas, inicialmente acudió al término de tres años previsto para la protección de los prepensionados en el marco de la política social denominada retén social, y posteriormente, estimó la protección constitucional de las personas que están próximas a pensionarse desde la categoría de prepensionados en todos los contextos laborales, tanto públicos como privados.”

(...)

6.8. En el mismo sentido, este Tribunal explicó recientemente que “se brinda un escenario de mayor seguridad jurídica en la aplicación de la edad de retiro,<sup>[64]</sup> sobre la base de la jurisprudencia que por vía tutela ha considerado que la citada causal no puede emplearse de manera automática, generalizada, ni indiscriminada, sin tener en cuenta la situación particular de cada servidor, especialmente, en lo referente a la garantía de sus condiciones básicas de subsistencia. <sup>[65]</sup> **Para lograr tal fin, en casos particulares, se ha brindado la posibilidad de que se continúe en el servicio por un plazo máximo de tres años, hasta que se cumplan con los requisitos para acceder a la pensión<sup>[66]</sup>.<sup>[67]</sup>** (Negrilla fuera del texto original).

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



6.9. Ahora bien, dado que la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados, “protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones”,<sup>[68]</sup> en la sentencia **SU-003 de 2018**<sup>[69]</sup> se estableció que el requisito para acreditar esta condición y ser beneficiario de esta protección constitucional es que, “las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas – o tiempo de servicio-requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión”.

En consecuencia, debe tenerse en cuenta acorde a lo dicho por la autorizada interpretación de la Corte Constitucional, que la desvinculación del servidor público por hallarse incurso en la edad de retiro forzoso no puede ser automática, por cuanto debe tenerse en cuenta el tiempo que aún le faltaría para cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez si este es relativamente corto como en aquellos eventos en los cuales se encuentra en el trámite a efectos del reconocimiento de dicha prestación y su inclusión en la nómina de pensionados.

De igual modo, cabe hacer referencia al análisis que al respecto ha efectuado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al señalar en la sentencia expedida el 28 de febrero de 2018 dentro del Expediente No. SL 700 de 2018, Radicación No. 57295, lo siguiente:

*La causal de retiro forzoso se concreta exclusivamente a la llegada a la edad señalada por la ley, independientemente de que el servidor reúna o no los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez.*

**Otra cosa es que, la jurisprudencia de las Altas Cortes, en relación con el uso de esta causal de retiro, conforme a las circunstancias propias de cada asunto, haya manifestado que la desvinculación de un servidor público por el cumplimiento de la edad máxima señalada por la ley, no puede hacerse de manera automática, generalizada ni indiscriminada, sino que debe efectuarse razonablemente, de acuerdo con las circunstancias particulares relacionadas con el derecho fundamental al mínimo vital, más en momento alguno significa que, llegada la edad de retiro forzoso, el servidor público pueda mantenerse indefinidamente en su cargo.**

*Por su parte, el artículo 9.º de la Ley 797 de 2003, consagró una justa causa de terminación del vínculo laboral de trabajadores y empleados tanto del sector público como del privado, siempre que sus destinatarios cumplan con los requisitos establecidos en el parágrafo 3.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 para tener derecho a la pensión, con independencia de que, para entonces, cuenten o no con la edad de retiro forzoso que al efecto indique la ley, y con la única condición de que el retiro se surta*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



cuando el trabajador haya sido objeto de reconocimiento de la pensión e incluido en nómina de pensionados. De hecho, la edad de retiro forzoso prevista para la época en la que sucedieron los supuestos fácticos del sub lite, establecida en 65 años –hoy en 70–, es diferente a las edades consagradas en la ley de seguridad social para arribar a la pensión en el régimen de prima media, esto es, 57 años para la mujer y 62 para los hombres.

En conclusión, la edad de retiro forzoso es una causal de terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales y del vínculo laboral legal y reglamentario de los empleados públicos, autónoma e independiente de la consagrada en el parágrafo 3.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por la Ley 797 de 2003, lo cual, en resumen, se concreta en las siguientes diferencias:

EDAD DE RETIRO FORZOSO (Dto. 2400/68 y demás normas complementarias y reglamentarias)	PENSIÓN COMO CAUSAL DE RETIRO (Parágrafo 3.º de la Ley 100/93 modificada por la Ley 797/03)
Llegada la edad señalada en la ley, el retiro es de carácter imperativo.	Es facultativa, en consecuencia, el empleador podrá o no utilizarla según lo estime pertinente.
Su aplicación, no exige que el servidor reúna requisitos para la pensión.	Su aplicación, exige que el servidor reúna los requisitos de edad y densidad de semanas cotizadas al sistema, así como tener reconocido el derecho a la pensión y estar incluido en nómina de pensionados.
Se configura con 65 años de edad –hoy en 70–.	El derecho a la pensión se adquiere a los 57 años para la mujer y 62 para los hombres.

Ahora, que la fundamentación de motivos de las disposiciones que consagraron la edad de retiro forzoso (art. 31 D.L. 2400/68) y la de justa causa de terminación de los vínculos laborales de los servidores del Estado (art. 9.º de la L. 797/03), así como que las reflexiones de la Corte Constitucional a través de las cuales se estableció la pertinencia de ambas normativas frente al ordenamiento Superior, sean similares, no significa que se confundan en la misma causal o fuere una sola como lo sugiere la censura, pues, se itera, una y otra regulan situaciones diferentes y exigen la configuración de requisitos disímiles.” (subrayado y negrilla fuera de texto)

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(original firmado)

**ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a  
Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Elaboró: María Teresa G.  
Revisó / Aprobó: Adriana C.

C:\Users\mgil\Desktop\ENERO 2020\CONCEPTOS PROYECTADOS\4339 3129 36576 RECONOCIMIENTO P VEJEZ.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

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