



**UNIVERSIDAD CES
CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO No. 0272**

**POR EL CUAL EL CONSEJO SUPERIOR TRAZA LA POLÍTICA
ADMINISTRATIVA EN RELACIÓN CON EL PROCESO DE PENSIÓN**

El Consejo Superior en uso de sus atribuciones Estatutaria y específicamente, la establecida en el artículo 22°. Que establece entre sus atribuciones: Literal b. "Expedir los reglamentos: Estudiantil, docente, de bienestar universitario y los demás reglamentos internos".

CONSIDERANDO

La Universidad promueve una cultura de reconocimiento al compromiso de los empleados y docentes que han dedicado parte de su vida al desarrollo del proyecto y misión institucional. Este reconocimiento implica llevar a cabo acciones y medidas para promover el bienestar de las personas, una vez estén próximos a cumplir los requisitos para pensionarse, ya que esta etapa representa para la persona un grado de tensión en la medida en que es un cambio de vida. Por tanto, la Universidad ofrece el servicio del Programa de Acompañamiento para la Pensión, con el fin de orientar mediante una preparación previa a los empleados en el momento del retiro laboral.

Que el artículo 62, literal a, numeral 14, del Código Sustantivo del Trabajo, faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez, estando al servicio de la empresa.

Por ello, el empleador podrá notificar al empleado sobre la terminación de la relación laboral con justa causa invocando la causal ya mencionada con un término de 30 días, tras confirmar que este se encuentra ya en la nómina de dicha entidad aseguradora. Sin embargo, el empleado también podrá dar por terminada la relación laboral unilateralmente al ser notificado del reconocimiento de su pensión de vejez.

El empleador puede, a nombre del trabajador, gestionar el reconocimiento de la pensión, en caso de que el trabajador no obstante de haber cumplido los requisitos, sea renuente a solicitarla.



La expedición de la Ley 797 de 2003 estuvo precedida de la necesidad de dar cumplimiento al mandato constitucional de «propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar» (art. 53 C.N.), mediante el relevo de las personas de mayor edad y la correlativa oportunidad dirigida a la población joven o en curso de su vida profesional de obtener nuevas fuentes de empleos. Esto en armonía con la obligación del Estado de intervenir en la economía para dar «pleno empleo a los recursos humanos» (art. 334 C.N.), por medio de la redistribución y renovación de un recurso escaso como lo son los empleos (CSJ SL2509-2017).

Que resulta de este modo, conveniente trazar políticas generales de terminación de contratos de trabajo con pensionados.

En aras de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: La Universidad dará por terminado con justa causa el contrato de trabajo de los trabajadores que se pensionen estando vinculados a la Institución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La terminación se comunicará una vez se conozca la Resolución o reconocimiento respectivo. Tal comunicación escrita se hará con un mes de antelación.

PARÁGRAFO PRIMERO: Únicamente en el área académica, con previo aval del Decano o Jefe de Programa, demostrando que, por necesidad manifiesta, experiencia, capacitación, dificultad de remplazo u otras similares, se podrá vincular al pensionado, por una modalidad de contrato diferente al que se termina.

Cuando un empleado cumpla los requisitos mínimos de ley para obtener la pensión por vejez deberá tramitarla. Una vez otorgada la pensión, el área encargada, adelantará el proceso de desvinculación del empleado pensionado, para lo cual, se establece un periodo de hasta tres (3) meses, según sea necesario.

La Universidad reconoce a sus docentes pensionados, dada su trayectoria y experiencia académica, la posibilidad de contribuir positivamente al desarrollo de la institución, pero a su vez debe reconocerse la necesidad institucional de renovación de la planta profesoral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los docentes pensionados que no tengan una nueva vinculación, recibirán un carné de pensionado y tendrán acceso a los servicios institucionales de la Universidad, incluyendo cuenta de correo.



ARTÍCULO TERCERO: El empleador puede, a nombre del trabajador, gestionar el reconocimiento de la pensión, en caso de que el trabajador no obstante de haber cumplido los requisitos, sea renuente a solicitarla.

ARTÍCULO CUARTO: Solamente en los casos previamente estudiados por la Secretaria General, cuando esté plenamente demostrado que el trabajador no obstante de cumplir con el requisito mínimo de semanas para obtener su pensión, pero que requiere semanas para mejorar su monto, podrá hasta por un término máximo de dos años seguir laborando, una vez culminado dicho termino, se tendrá que solicitar la pensión, bien sea por voluntad del trabajador o por solicitud de la empresa. Este beneficio solo aplica para los empleados o docentes que tengan como mínimo una antigüedad de diez años vinculados a la Institución en forma continua. El Rector junto con el Decano, Jefe de Programa, Director o Jefe Administrativo, según sea el caso, determinaran, una vez comprobado los requisitos anteriores, la pertinencia o no, para que el empleado o docente pueda disfrutar de este beneficio.

ARTÍCULO QUINTO: Este acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y Cúmplase,

Dado en Medellín, el primero (1) del mes de diciembre de dos mil veinte (2020).

LUIS CARLOS MUÑOZ URIBE
Presidente
Consejo Superior

PATRICIA CHEJNE FAYAD
Secretaria
Consejo Superior