



JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELIN
Medellín, junio veinticinco (25) de dos mil veinte (2020)

RADICADO	05001-40-03-014-2020-00361-00
Accionante	Luz amparo Cardona Alzate
Accionado	Centro Aseo SAS
INSTANCIA	Primera
PROVIDENCIA	Sentencia Número 113
TEMAS Y SUBTEMAS	estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	DENIEGA

Procede el Despacho a proferir fallo en el presente trámite de TUTELA, iniciado a instancia de la señora LUZ AMPARO CARDONA ALZATE con c.c. 43545429 contra CENTRO ASEO SAS por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, la estabilidad reforzada, dignidad humana, seguridad social en conexidad con el derecho a la vida.

I. ANTECEDENTES

1.1. Supuestos fácticos y pretensiones.- En síntesis, manifestó la accionante que el día 01 de julio de 2012, se vinculó laboralmente a la sociedad CENTRO ASEO, mediante contrato de trabajo por obra o labor contratada para diferentes clientes, entre los cuales laboró para CONINZA RAMÓN H, VALOR + S.A.S., MOVISTAR, entre otros, en el cargo de AUXILIAR DE SERVICIOS, devengando una asignación básica mensual de un salario mínimo legal.

El día 08 de mayo a las 6:03 pm, por fuera del horario laboral, se le remite a través de mensaje enviado vía WhatsApp por parte de la supervisora, la comunicación de la subgerente de talento humano de la empresa CENTRO ASEO de dar por terminado de manera unilateral y sin justa causa la contraía laboral a partir del mismo día 28 de mayo de 2020, aduciendo que la terminación se debía a la terminación por el cliente y en el momento había trabajado para diferentes clientes.

La empresa CENTRO ASEO S.A.S. no le hizo entrega personal de la carta de terminación del contrato de trabajo, ni en su domicilio o por vía electrónica, por lo tanto, sólo conoció de perder el derecho al trabajo, via whatsapp.

La subgerente de talento humano actuando de manera arbitraria y en un claro desconocimiento de su situación personal y de las diferentes Circulares emitidas por el Ministro del Trabajo mediante las cuales insta a los empleadores a tomar una serie de medidas para la protección del empleo y la estabilidad laboral de los empleados, decide dar por terminado sin justa causa su contrato de trabajo, en plena vigencia del estado de emergencia económica, social y ecológica con ocasión de la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, su discapacidad laboral (pérdida de capacidad laboral de 9.70%) y su fuero de prepensión (por tener 55 años de edad) y restricciones para laborar.

La terminación del contrato de trabajo de la empresa CENTRO ASEO, le está generando una afectación al mínimo vital, ya que no dispone de otra fuente de ingresos que le permita satisfacer las necesidades básicas y su sustento deriva únicamente del salario que devengaba al servicio de dicha Entidad y esperando una pensión cuando cumpla los 57 años, además vive con su hijo de 23 años (Estudiante de una técnica en negocios internaciones) y no posee ninguna otra fuente de ingresos.

1.2.- Trámite. - Admitida la solicitud de tutela, el 17 de junio del año que avanza, no se decretó la medida provisional, se vinculó por pasiva a VALOR + SAS, se ordenó la notificación a las accionadas.

Por auto de fecha 18 de junio de 2020 se resolvió solicitud de aclaración presentada por la accionante y en la misma fecha se notificó a las partes.

1.2.1. La Representante Legal de la sociedad VALOR+ SAS manifestó a los hechos que no le consta que la accionante se haya vinculado laboralmente con la sociedad CENTRO ASEO desde el 1 de julio de 2012, agregó que VALOR + SAS es una empresa de carácter comercial, descentralizada indirectamente por servicios del departamento de Antioquia y su régimen contractual está contenido en el artículo 14 de la ley 1150 de 2007 modificado a su vez por el art. 93 de la ley 1474 de 2011. En el año 2019 se adelantó un proceso público de contratación en la cual participó la empresa CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL SA saliendo adjudicataria y firmando contrato el 5 de marzo de 2019 con un plazo de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2019

prorrogado su ejecución por medio de otro si hasta el 28 de febrero de 2020 fecha en la cual se termina el contrato debido al plazo pactado.

En el mes de febrero de 2020 CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL SA participó en un nuevo proceso público de contratación no siendo adjudicatario.

Por lo anterior no puede predicarse algún tipo de relación laboral con la sociedad VALOR + SAS con la accionante y mucho menos para la fecha de los hechos aducidos en esta tutela en los que la señora LUZ AMPARO CARDONA no prestaba sus servicios en esa entidad.

VALOR + AS nunca suscribió contrato de trabajo con la accionante, ella es una empleada de CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL SAS, así se evidencia pues terminado el contrato laboral suscrito por VALOR+ SAS con CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL SAS, continuó la accionante con el vínculo laboral con esta última entidad.

Propone como excepción falta de legitimación en la causa por pasiva y solicita excluir de la acción a la empresa VALOR + SAS toda vez que no existe vínculo laboral con la accionante y así se observa en la aclaración de petición que hizo la accionante.

1.2.2. Representante Legal de la empresa **CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL SAS** manifestó a los hechos que no es cierto, que la señora LUZ AMPARO CARDONA ALZATE haya suscribió contrato con la empresa CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL SAS desde el 1 de julio de 2016, pues la relación laboral se encuentra vigente desde el mes de marzo de 2020 bajo la modalidad de contrato por obra o labor determinada, siendo asignada a prestar sus servicios para los clientes de la empresa, dependiendo el contrato laboral de las condiciones del contrato comercial al cual es asignado; devengando un salario mínimo mensual legal vigente. Que la terminación obedeció el 8 de mayo de 2020, a justas causas, pues el cliente CONINSA RAMON H SAS solicitó la terminación de los servicios, cliente para el cual se encontraba asignada la empleada para esa fecha, desde el marzo de 2020.

Frente a la forma de notificación de la terminación del contrato laboral, teniendo en cuenta las condiciones de limitación a la movilidad en que nos encontramos, se ha permitido que las notificaciones se realicen por medios digitales, pues la empresa tiene su domicilio principal en la ciudad de Bogotá y enviarlo al domicilio de la empleada,

implica un transporte entre diferentes ciudades lo cual es muy complicado en las condiciones en que nos encontramos.

Que durante toda la relación laboral a la peticionaria se le asignaron varios lugares para prestar sus servicios, y que dentro de la empresa existan cargos como supernumerarias; sin embargo, no es cierto que la peticionaria tuviera varios clientes, pues desde el marzo de 2020 había sido asignada exclusivamente a prestar sus servicios en las instalaciones del cliente CONINSA RAMON H SAS.

Que no le costa la situación personal de la ex empleada, ni la situación económica y familiar, por lo que se atienen a lo probado en el proceso. Que no es cierto que la empresa, haya desconocido las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo, pues la razón de la terminación del contrato obedeció a justas causas, plenamente establecidas por las partes desde antes de iniciar cualquier situación relacionada con COVID -19.

Ahora bien, con relación a la vulneración de una presunta estabilidad por discapacidad y fuero de pre pensionada, al respecto se aclara que ninguna de ellas es procedente y por tanto no hubo desconocimiento por parte de la empresa de las mismas.

Se opone a todas las pretensiones solicitadas por la accionante, dado que en ninguna de ellas tiene responsabilidad la empresa CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL SAS y en ningún momento ha vulnerado derecho fundamental alguno de la peticionaria.

Se opone a la solicitud, de reintegrar a la ex trabajadora, pues en ningún momento existe una estabilidad laboral demostrada o razón suficiente que indique se deba reintegrar a la misma, pues la terminación del contrato obedeció a justas causas de terminación de contrato pactadas por las partes al inicio de la relación laboral y como consecuencia que no debe haber reintegro al no existir méritos para ello, no habría lugar al pago de salarios, prestaciones sociales dejados de percibir. Agregó que no era necesario solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato laboral, por lo que no habrá lugar al pago de ningún tipo de indemnización; así mismo la acción de tutela no es procedente para el reclamo de ningún tipo de fin económico.

ARGUMENTO que:

- la TERMINACIÓN DEL CONTRATO DERIVA DE UNA CAUSAL OBJETIVA indicando que el contrato laboral suscrito con la señora Cardona fue válidamente

terminado, la cual obedeció a que el contrato comercial con CONINSA RAMON H SAS fue terminado y allí era donde estaba asignada la accionante, es decir correspondió a causas justas, objetivas y razonables, así como legales pues el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 61 dispone como causas de Terminación del Contrato "*d). Por terminación de la obra o labor contratada;*",

Agregó que no existe en este caso nexo causal entre la terminación del contrato laboral y la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno en razón a la pandemia del Covid-19; además se debe tener en cuenta, que como consecuencia de la citada emergencia sanitaria el Estado, se implementó y presentó a los empleadores unas Circulares con lineamientos de protección al empleo, exponiendo alternativas o mecanismos existentes en el ordenamiento jurídico laboral como son el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, el otorgamiento de vacaciones anticipadas, salario sin prestación del servicio, entre otros; sin embargo, para este caso, se presentó una circunstancia bastante particular que conllevó a la desvinculación laboral y que tiene que ver con la terminación del contrato de trabajo de la obra o labor determinada, lo cual no quedó prohibido en los lineamientos del Gobierno Nacional.

Por lo anterior, el contrato de obra o labor termina cuando se terminó la obra o labor que le dio origen; es decir en este caso, terminó los servicios por parte de CONINSA RAMON H SAS., siendo una justa causa de terminación de contrato.

- ESTABILIDAD REFORZADA POR SALUD- la Ley y la Jurisprudencia ha determinado los eventos en los cuales procede, como el artículo 26 de la Ley 361 de 1996, modificado por el art. 137 del Decreto Nacional No. 019 de 2012 y la Corte Constitucional en la sentencia T-420 de 2015 sostuvo que es un presupuesto necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia que el empleador conozca de los padecimientos REITERADOS de salud sufridos por el trabajador. De esta primera premisa tenemos que, es requisito que el trabajador informe al empleador sobre su estado de salud y su reiterada enfermedad, que le imposibilite la ejecución de sus labores.

Es así como no sólo basta con sufrir una enfermedad o accidente laboral que le haga estar en estado de indefensión y que le genere una situación de vulnerabilidad, sino además que el empleador haya conocido oportunamente de la situación que padece el trabajador.

Refiere la señora Cardona que tiene una enfermedad derivada de un accidente laboral, y que actualmente fue calificada por ello con una pérdida de capacidad laboral -PCL, lo cual si bien es cierto sufrió un accidente laboral y fue calificada la PCL, el porcentaje de calificación por sí mismo, no demuestra una discapacidad.

Como se denota no existe si quiera una limitación moderada, pues la peticionaria fue calificada con un 9,70%, por lo que por esta razón no es sujeto de especial protección, pues lo ha manifestado también la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en Sentencia SL-51032018 (56095) del 14 de noviembre de 2018, que no toda discapacidad está cobijada por estabilidad laboral reforzada.

De otro lado, la señora asistió a su examen de retiro, pero del mismo no se advierte ningún tipo de discapacidad o incapacidad para laborar, documento del cual se adjunta copia. Al momento de la terminación del contrato, la señora Cardona no había presentado ni informado ningún tipo de discapacidad laboral, por lo que el empleador no puede determinar que, al 7 de mayo de 2020, la señora padezca algún tipo de limitación o discapacidad.

- ESTABILIDAD REFORZADA POR SER MADRE CABEZA DE FAMILIA: Como ya se advirtió la razón de la terminación del contrato laboral es una justa causa razonada y objetiva, derivada del hecho de la terminación del contrato que da lugar a la obra o labor contratada, esto es la terminación del contrato comercial con la CONINSA RAMON H SAS; sin perjuicio de lo anterior, y en gracia de discusión busca la accionante inducir a los hechos que se encuentra en una estabilidad laboral reforzada por ser madre cabeza de familia, a lo cual debe probarse tener la calidad de madre o padre cabeza de familia; al respecto no solo basta con demostrar que se es padre o madre, para este caso citando que tiene un hijo de 23 años que presuntamente depende de ella, que fue a lo que se limitó la accionante con las pruebas en la acción de tutela; pues el hecho de tener un hijo de 23 años no quiere decir que tenga especial protección por ello.

Ahora bien, la protección brindada a las madres cabeza de familia, busca garantizar que la economía de estos encargados de sostener su hogar y a su familia, no sufra un perjuicio derivado de la desvinculación en el empleo que puedan llegar a sufrir, perjuicio que se ve reflejado en el ámbito familiar del trabajador(a), y en especial en los hijos menores que esta llegare a tener a su cargo.

- ESTABILIDAD REFORZADA POR FUERO DE PRE – PENSIONADO: Frente a este punto la peticionaria quiere hacer ver que al tener 55 años y 1080 semanas cotizadas, tiene la calidad de pre pensionada; al respecto es preciso resaltar como primera medida que la peticionaria para la fecha de terminación del contrato laboral tenía la edad de 54 años y es curioso advertir que justo el día en que cumple 55 años de edad solicita un historia pensional ante Colpensiones; sin perjuicio de ello, no es aplicable esta supuesta estabilidad que la peticionaria pretende hacer valer, se tiene que, es sujeto de protección si se van a cumplir con los dos requisitos dentro de los 3 años siguientes, indicando que la empresa CENTRO ASEO MANTENIMIENTO PROFESIONAL SAS, no tenía conocimiento de las semanas de cotización de la empleada hasta el día en que se presenta la Acción de Tutela,; es decir con posterioridad a la entrega de la carta de terminación por obra o labor.

En el caso en particular la peticionaria no cumple con los requisitos para tener la calidad de pre pensionada, pues de los documentos aportados por la peticionaria, si bien cumple con la edad, dentro de los tres (3) años siguientes no cumple con las semanas de cotización para acceder a la pensión; la peticionaria se encuentra dentro del Régimen de Prima media con prestación definida, por lo que las semanas mínimas para acceder a la pensión será de **1300 semanas actualmente**; según la historia pensional aportada por la peticionaria la misma tiene **1080,57 semanas cotizadas**, es decir que a la peticionaria le restan **219,43 semanas para obtener la pensión por vejez**; en promedio cada año tiene 52 semanas, por lo que a la peticionaria le restan 4 años y 3 semanas aproximadamente contados a partir del 14 de junio de 2020 para completar con los requisitos para pensionarse.

Manifiesta la peticionaria que tiene pendiente un bono pensional por un *"tiempo laborados en el régimen privado entre el año 2005 y 2007"*, de lo cual solo se limita a mencionar, pero que no lo demuestra, pues dentro de los documentos soporte de pruebas no se adjunta la totalidad de la historia pensional (solo se adjunta hasta la hoja 3 de 12), así como tampoco demuestra si quiera sumariamente que tiene semanas cotizadas en otro lugar, por el contrario al revisar la documentación aportada, se denotan semanas contabilizadas para estos años.

Como se evidencia, la peticionaria no cumpliría con los requisitos para acceder a la pensión de vejez dentro de los 3 años siguientes, así como tampoco la empresa tuvo conocimiento de las semanas o de alguna situación similar con anterioridad a la presentación de la acción de tutela.

De conformidad con lo anteriormente expuesto es claro que la Acción de tutela sólo procede en aquellos eventos en los cuales el sistema jurídico no ha concebido ningún otro mecanismo de defensa que podrá ser invocado ante las autoridades judiciales para proteger un derecho; es decir, la Acción de Tutela es **SUPLETIVA** mas no **SUSTITUTIVA** de las competencias constitucionales y jurisdiccionales y por tanto no sustituye ningún procedimiento ordinario, en este caso existe otro medio de defensa para dirimir asuntos laborales como el pago de salarios dejados de percibir.

II. CONSIDERACIONES

2.1. Competencia. - Esta agencia judicial es competente para conocer y fallar de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 86 de la Constitución Nacional, art. 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 2º, numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1382 de 2000.

2.2. Problema jurídico.- Corresponde al Juez Constitucional determinar si en este caso es procedente tutelar los derechos fundamentales invocados y ordenar a las accionadas el reintegro al cargo que venía ocupando de AUXILIAR DE SERVICIOS, con una asignación básica mensual de un salario mínimo legal mensual y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación. Que se ordene el pago de la indemnización por despido injusto Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por no cumplir con el protocolo establecido y no contar con autorización del ministerio de trabajo para tal fin.

2.3. Marco Normativo aplicable. - Constitución Política: Arts. 1, 2, 11, 48, 49, 86, 228, 230. Decreto 2591 de 1991: Arts. 1, 5, 10, 23, 27, 29, 42. Decreto 306 de 1992: Arts. 4 y 6. Decreto 1382 de 2000.

2.4. De la acción de tutela.- La acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta Política de 1991, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando

existiendo otro medio de defensa judicial, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (artículo 8 del Decreto 2591 de 1991).

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. De manera que, al existir estos mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la afectación de sus derechos debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia ésta que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrita, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador, y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes.

2.5. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados en el sector privado, la Corte Constitucional en sentencia T 325 de 2018 manifestó:

"23. La estabilidad laboral es una figura que se creó con el fin de garantizar a quien se encuentre laborando que conserve el empleo aun cuando sus capacidades físicas o psicológicas se puedan ver disminuidas.

24. Así, la Corte ha establecido que la estabilidad laboral reforzada consiste en una "garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido¹, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales."²

25. De ahí que se desprenda que la estabilidad laboral de los prepensionados no proviene de un mandato legal sino que es creación constitucional. En ese sentido lo definió esta Corporación en sentencia T-186 de 2013:

¹ Ver, entre otros, Américo Pla Rodríguez. Curso de derecho laboral. Montevideo, 1978, Tomo II, Vol I, pp. 250 y ss. Igualmente Oscar Ermida Uriarte. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. ¿Protección real o ficticia? Montevideo: Acali Editorial, 1983, pp 15 y ss.

² Sentencia C-470 de 1997.

"(...) Con todo, debe hacerse una distinción conceptual de especial importancia para la solución de los problemas jurídicos materia de esta decisión. El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de reestructuración de la Administración Pública".

26. Adicionalmente, la Corte ha sostenido que no basta con ostentar la calidad de prepensionado para gozar de esta protección, pues además se requiere que la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual puede conllevar a que sea difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar. Lo que implica que, en los eventos de retiro de una persona a quien le falten tres años o menos para adquirir la condición de pensionado, se debe analizar cada caso concreto para establecer si están en riesgo sus derechos fundamentales. Así lo consideró esta Corporación en sentencia T-357 de 2016:

"(...) 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 cubija 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 semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

En todo caso, a pesar de haberse superado el contexto de la renovación de la administración pública como requisito para ser considerado sujeto de especial protección constitucional en el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico. En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primer".

27. Tal y como lo estableció la sentencia T-638 de 2016 "En suma, la estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. De otro lado, no basta la mera condición de prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales."

En dicha sentencia se reiteró que para proteger el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado no existe una ley como la 790 de 20023 que establece

3 "De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley".

claramente la garantía de no terminar los contratos laborales de los empleados del sector público.

28. En conclusión, aunque para los trabajadores del sector privado no exista norma legal que determine la estabilidad laboral para madres o padres cabezas de familia, discapacitados o prepensionados, se deben aplicar los valores y principios constitucionales en los casos en los que se evidencie la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el mínimo vital, el trabajo y la igualdad.”

2.6. El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado.- El artículo 86 de la Constitución consagra la acción de tutela y establece que esta podrá ser invocada por cualquier ciudadano para la protección de sus derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades. El ejercicio de la misma está condicionado por la existencia los mecanismos ordinarios de defensa judiciales por lo que la precitada norma dispone que esta *"solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (...)"*.

Lo anterior significa que el recurso de amparo tiene un carácter subsidiario en la medida en que solo es posible acudir a este cuando los otros mecanismos judiciales son insuficientes para proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados o amenazados. En desarrollo de la precitada norma constitucional, el artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991⁴ dispone aun cuando existan otros mecanismos de defensa judiciales, esta acción procederá *"como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"*. El juez que conozca de una tutela deberá estimar si en el caso concreto los mecanismos ordinarios son eficaces para lograr la protección del derecho invocado: *"La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante"*.

En principio la acción de tutela no es procedente, por regla general, para solicitar un reintegro laboral, sin embargo, esta norma admite ciertas excepciones marcadas por la necesidad de una acción urgente por parte de las autoridades judiciales para evitar la consumación de un perjuicio irremediable cuando en el caso concreto se puede ver que los mecanismos ordinarios no representan una vía eficiente para la protección de los derechos fundamentales. En este orden de ideas, la Corte ha declarado procedente el recurso de amparo en diferentes casos de personas con el carácter de prepensionables que han sido desvinculados del servicio al verificar que su salario era la única fuente de

⁴ Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política.

ingresos de los peticionarios y que estos se encontraban una precaria condición económica.

En este caso si bien es cierto que la peticionaria aportó como pruebas foto de whatsapp donde se lee cartas cesantías, formato terminación pdf, la carta de terminación de contrato sin previo aviso ni indemnización, dictamen de pérdida de capacidad laboral de la junta regional de calificación de invalidez de Antioquia y la notificación personal, resumen de semanas cotizadas Colpensiones, historia clínica, no hay pruebas que dieran cuenta de la ausencia total de ingreso familiar o la existencia de otros miembros de la familia en situación de dependencia económica, aunque haya manifestado en el escrito de tutela que el salario que devengaba era el único ingreso con el que contaba para su manutención y que es madre cabeza de familia a cargo de un hijo de 23 años estudiante de una técnica en negocios internaciones), y en llamada telefónica agregó que es viuda y recibe media pensión (constancia 6). De allí entonces que no resulte probado el riesgo de sufrir un perjuicio irremediable para efectos de la procedencia de la acción de tutela, resultando improcedente la acción constitucional.

De otro lado En Colombia, existen dos regímenes pensionales. El Régimen de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad. Ambos exigen requisitos diferentes para obtener la pensión de vejez.

- En el de Prima Media, que son los afiliados al hoy Colpensiones, se deben reunir dos requisitos: (i) mínimo 1,300 semanas de cotización y (ii) 57 años de edad para las mujeres y 62 para los hombres.
- Por su parte, en el régimen de Ahorro Individual los afiliados a los fondos privados no tienen que cumplir con una de edad y semanas mínimas de cotización, basta confirmar que el dinero en la cuenta del afiliado sea suficiente para una pensión equivalente al 110% del salario mínimo por el tiempo de su vida probable.

En el presente caso la accionante fue desvinculada de la empresa el 7 de mayo de 2020, contando en este momento con 55 años de edad, 1080.57 semanas cotizadas en REGIMEN DE PRIMA MEDIA-COLPENSIONES, es decir le faltan 2 años para cumplir la edad y cerca de 220 semanas de cotización para completar el número de semanas cotizadas que se quiere, lo cual no alcanzaría a cumplir en los años que le faltan para completar la edad, por lo que tampoco se encuentra probada la calificación de

la accionante como sujeto en condiciones de debilidad manifiesta, respecto de quien pueda predicarse por tal razón, estabilidad laboral reforzada por ser prepensionada.

Por lo anterior esta acción de tutela no está llamada a prosperar, por cuando a través de ella se pretenden sustituir los medios ordinarios de defensa judicial con los que cuenta la accionante para hacer valer su derechos en vía laboral, siendo esta la encargada de determine si hubo un despido injusto, si es procedente su pretensión de reintegro, así como el pago de los salarios dejados de percibir y la indemnización que reclama, ya que no es propio de la acción de tutela el de servir de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de instancia adicional a las existentes, pues de ser así, estaría el juez de tutela invadiendo esferas que no le corresponden.

Finalmente encuentra el despacho que es procedente Desvincular de la presente acción constitucional a la VALOR+ SAS por cuanto la misma resulta ajena a los hechos que sirven de fundamento a la misma, toda vez que no era su empleador directo ni la accionante prestaba sus servicios al momento de la terminación del contrato en dicha entidad.

En mérito de lo dicho, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República y por mandato constitucional,

FALLA:

PRIMERO.- DENEGAR POR IMPROCEDENTE la tutela incoada por la señora LUZ AMPARO CARDONA ALZATE con c.c. 43545429 contra CENTRO ASEO SAS por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO.- Desvincular de la presente acción constitucional a la VALOR+ SAS. por cuanto la misma resulta ajena a los hechos que sirven de fundamento a la misma.

TERCERO.- Notifíquese a las partes por correo electrónico, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se profiere esta decisión.

CUARTO: Esta decisión puede ser impugnada dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación. Una vez ejecutoriada y de no ser recurrida, remítase el expediente ante la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE.



JHON FREDY CARDONA ACEVEDO
Juez

GIML