JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, dos (02) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Radicado:	05001 40 03 013 **2020 00504** 00
Procedimiento:	Acción de tutela
Accionante (s):	**Ricardo León Uribe Vesga**
Accionado (s):	**Transportes y Viajes Turiscar S.A.S., Efitrans Transportes de Colombia, Ingetrans S.A.S. y la Asociación de Transportes Especiales As Transportes, en calidad de sociedades integrantes de la Unión Temporal G4.**
Tema:	Estabilidad laboral reforzada - prepensionado
Sentencia	General: 233 Especial: 220
Decisión:	Concede amparo constitucional

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. Manifestó el accionante, que celebró un contrato de trabajo a término fijo con el Consorcio Unión Temporal G4, el día 1 de marzo de 2017, al 30 de marzo de 2020. Durante la vigencia de la relación laboral, se desempeñó como conductor del vehículo de placa SXH527, por todo el Valle del Aburrá.

La unión temporal la conforman las sociedades Transportes y Viajes Turiscar S.A.S., Efitrans Transportes de Colombia, Ingetrans S.A.S. y la Asociación de Transportes Especiales As Transportes.

Afirmó que nació el día 1 de febrero de 1956 y en la actualidad cuenta con 64 años de edad. Así mismo, manifestó que se encuentra afiliado al Régimen de Prima Media con Prestación definida y que, para consolidar su derecho a la pensión cuenta con 1256 semanas de cotización al sistema de la seguridad social; esto es, le faltan 46 semanas para cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

Ante la finalización del contrato de trabajo, se encuentra imposibilitado para continuar aportando a la seguridad social las semanas que le faltan para adquirir el derecho a la pensión de vejez, así como subsistir.

Por lo anterior y al considerar que lo ampara el "retén pensional", solicitó al Despacho que ampare sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social y el mínimo vital, ordenando a su empleador que lo reintegre al cargo que venía desempeñando, sin solución de continuidad.

2. La acción de tutela fue admitida y debidamente notificada a las partes, concediéndoles el término de dos (2) días para que se pronunciaran sobre los hechos y pretensiones del actor.

3. Transportes y Viajes Turiscar. allegó pronunciamiento frente a las pretensiones de la solicitud, en la que se opuso a la prosperidad de las pretensiones, alegando principalmente que el accionante nunca informó su situación prepensional al empleador, situación que se hubiese podido tener en cuenta al momento de liquidar el contrato que se estaba ejecutando con el municipio de Medellín. Aceptó que el accionante fue empleado de la Unión Temporal G4; sin embargo y, ante la finalización del contrato estatal, la misma ya no está prestando ninguna actividad comercial, pues, como se dijo, el contrato N° 4600079971 de 2019 con el Municipio de Medellín, terminó el 4 de mayo de 2020.

4. La sociedad Integrans S.A.S., allegó contestación en la que se opuso a las pretensiones, al considerar que el accionante no cuenta con la estabilidad ocupacional que predica atendiendo a que la finalización del contrato con el accionante, obedeció a la expiración del término por el cual

fue contratado, así como la finalización del objeto contractual de la Unión Temporal G4; esto es, la terminación del contrato con el municipio de Medellín.

Considera que el amparo es improcedente, atendiendo a que, la finalidad de este es proteger a las personas ante una pérdida intempestiva del empleo; sin embargo, en este caso no aplica, por cuanto el accionante conocía de antemano la temporalidad del contrato.

Claramente se advierte que la finalización del contrato se dio en virtud del cumplimiento de plazo contractual pactado, por lo que concluye que no se violó derecho fundamental alguno del trabajador. Para fundamentar su argumento, cita la sentencia SU 003 de 2018.

5. Efitrans T.C S.A.S., se opuso a las pretensiones. Para el efecto, expuso que ha hecho parte de varias de las uniones temporales que han manejado el contrato para el cual el señor RICARDO LEÓN URIBE VESGA ha trabajado. Afirmó que el personal que se contrata para ejecutar las labores de conducción son vinculados a término fijo y una vez cumplido el plazo, se procede a liquidarlos. Respecto al contrato del señor Ricardo León Uribe Vesga, informó que este se venía desempeñando como empleado de la misma en el cargo de conductor y con las condiciones descritas en el contrato laboral el cual se da por terminado por cumplimiento del plazo y porque la unión temporal ya se está liquidando.

Considera que el amparo debe negarse, pues la terminación del contrato tuvo como génesis la expiración del término pactado en el contrato y no otras razones. Resaltó que *"la estabilidad para las personas que están próximas a cumplir los requisitos de pensión esta es consagrada en la Ley para la función pública y si bien en algunos casos se ha extendido por la jurisprudencia a el sector privado en casos especiales, este no es uno de ellos toda vez que acá no se presenta una terminación de contrato sin justa causa sino una terminación por el cumplimiento del plazo y la imposibilidad de seguir ejerciendo la operación toda vez que el contrato con nuestro cliente también terminó y como se dijo se está liquidando. Por lo tanto, la UT G4 MEDELLÍN 2019, a la que pertenezco como parte no está violando los*

derechos fundamentales del señor RICARDO LEÓN URIBE VESGA. Y mucho menos nosotros como empresa toda vez que el señor no tiene vínculo laboral con mi representada".

6. la Asociación de Transportes Especiales As Transportes, también se opuso a las pretensiones, exponiendo argumentos similares al de las sociedades anteriormente mencionadas.

II. COMPETENCIA.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y el Decreto 2591 de 1991, artículo 32, es competente este Despacho para conocer y decidir respecto de la solicitud de tutela impetrada.

III. PROBLEMA JURÍDICO.

De acuerdo con la situación fáctica puesta de presente en el asunto bajo estudio, se debe determinar si el señor Ricardo León Uribe Vesga, cumple con los requisitos para gozar de la estabilidad ocupacional reforzada y, a su vez se deberá determinar quién es el acreedor de la misma, teniendo en cuenta que su empleador es una Unión Temporal.

IV. CONSIDERACIONES

1. DE LA ACCIÓN DE TUTELA. Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

2. DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA – PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política "*Toda Persona"* puede recurrir a la acción de tutela "*para reclamar ante los jueces, en todo momento y* ***lugar****, mediante un procedimiento preferente y sumario,* ***por sí misma o por quien actúe a su nombre,*** *la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública".*

Conforme lo anterior, la acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

En el presente asunto, el señor **Ricardo León Uribe Vesga**, actúa en causa propia, por lo que se encuentra acreditado el presupuesto procesal de legitimación en la causa por activa.

Se tiene además la legitimación en la causa por pasiva de las accionadas, toda vez que son las sociedades que integran la Unión Temporal G4, a quienes se les endilga la "presunta" vulneración del derecho fundamental esgrimido por el accionante.

3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA TUTELA PARA ORDENAR REINTEGROS LABORALES. De conformidad con el artículo 25 de la Constitución Política, la estabilidad laboral es una garantía constitucional. Sin embargo, esta garantía no otorga la posibilidad de permanecer indefinidamente en un determinado trabajo y tampoco es una garantía que, en principio, pueda ser protegida por medio de la acción de tutela. Debe

resaltarse, que ha sido regulada por la ley y que asimismo se dispone de mecanismos judiciales ordinarios para hacerla efectiva.

Sin embargo, el Tribunal de cierre Constitucional, ha aclarado que esta acción es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada.

En efecto, el derecho a la estabilidad laboral de todo trabajador se encuentra regulado en la ley laboral que establece un catálogo taxativo de causales para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa[1]. Adicionalmente, la ley establece las causales de reintegro del trabajador así como las respectivas indemnizaciones[2].

4. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO. A diferencia de los empleados vinculados con el sector público, los trabajadores que prestan de forma personal sus servicios al sector privado, no cuentan con ninguna normatividad que consagre una protección taxativa a su derecho de estabilidad laboral reforzada, similar al contemplado en la Ley 790 de 2002 para los primeros.

Ahora bien, no puede ser desconocido por esta Instancia que la Corte Constitucional también ha protegido a trabajadores del sector privado, cuando mediante su jurisprudencia ha expresado que la estabilidad laboral 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 despido, 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***

[1] Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990.
[2] Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogada por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado"[3]*.*

Es evidente entonces, que si bien para los trabajadores del sector privado no existe norma legal que estipule la estabilidad laboral*, "cuando son madres o padres cabezas de familia, discapacitados o* ***pre-pensionados****, son los valores y principios constitucionales los que deben aplicarse en eventos donde se observe la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el trabajo y la igualdad"*[4]*.*

5. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA EL REINTEGRO LABORAL DE PERSONAS QUE TIENEN LA CALIDAD DE PRE - PENSIONADOS. Como se expuso anteriormente, dada la existencia de mecanismos procesales específicos para la obtención del reintegro laboral, se ha reiterado en principio, la improcedencia de su reclamo mediante el amparo constitucional; no obstante, se ha desarrollado su factibilidad respecto de personas con una expectativa plausible de consolidar su derecho a la pensión de vejez, conocidos como "pre-pensionados", en los casos en que la terminación del vínculo laboral puede llegar a malograr la consolidación del mismo.

La Corte ha destacado, que la pre-pensión alude a la figura que contempla a los *"servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez"*[5].

En ese sentido, debe acreditarse la posibilidad de consolidar el derecho pensional en el tiempo estipulado, el cual dependerá de la edad y el número de semanas requerido en el Régimen De Prima Media con Prestación Definida o el capital requerido respecto del Régimen De Ahorro Individual con Solidaridad, lo cual fue ratificado por la Corte Suprema de Justicia, Sala Civil[6].

---

[3] Sentencia T- 325 de 2018. MP JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, citando la Sentencia C-470 de 1997.
[4] Sentencia T-638 de 2016. MP JORGE IVÁN PALACIO PALACIO.
[5] Corte Constitucional. Sentencia SU 003 del 2018.
[6] STC6918-2017, radicado No. 05001-22-03-000-2017-00221-01, del 18 de mayo de 2017.

Lo anterior, se verifica de conformidad con lo estipulado por la Ley 100 de 1993 para ambos regímenes:

"**TITULO II. REGIMEN SOLIDARIO DE PRIMA MEDIA CON PRESTACION DEFINIDA.** Artículo 33. *Requisitos para Obtener la Pensión de Vejez. Para tener 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 de edad si es hombre. 2. Haber cotizado un mínimo de 1.000 semanas en cualquier tiempo." A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o.de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.*

PARÁGRAFO 1o. Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo, se tendrá en cuenta:

a) El número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones;

b) El tiempo de servicio como servidores públicos remunerados, incluyendo los tiempos servidos en regímenes exceptuados;

c) El tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión, siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993.

d) El tiempo de servicios como trabajadores vinculados con aquellos empleadores que por omisión no hubieren afiliado al trabajador.

e) El número de semanas cotizadas a cajas previsionales del sector privado que antes de la Ley 100 de 1993 tuviesen a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión.

En los casos previstos en los literales b), c), d) y e), el cómputo será procedente siempre y cuando el empleador o la caja, según el caso, trasladen, con base en el cálculo actuarial, la suma correspondiente del trabajador que se afilie, a satisfacción de la entidad administradora, el cual estará representado por un bono o título pensional.

Los fondos encargados reconocerán la pensión en un tiempo no superior a cuatro (4) meses después de radicada la solicitud por el peticionario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho. Los Fondos no podrán aducir que las diferentes cajas no les han expedido el bono pensional o la cuota parte.

PARÁGRAFO 2o. Para los efectos de las disposiciones contenidas en la presente ley, se entiende por semana cotizada el periodo de siete (7) días calendario. La facturación y el cobro de los aportes se harán sobre el número de días cotizados en cada período.

PARÁGRAFO 3o. <Ver Notas del Editor> <Parágrafo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> 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.

PARÁGRAFO 4o. Se exceptúan de los requisitos establecidos en los numerales 1 y 2 del presente artículo, las personas que padezcan una

deficiencia física, síquica o sensorial del 50% o más, que cumplan 55 años de edad y que hayan cotizado en forma continua o discontinua 1000 o más semanas al régimen de seguridad social establecido en la Ley 100 de 1993".

*"***TITULO III REGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD.** *ARTICULO 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 este hubiere lugar".*

Asimismo, la Corte Constitucional ha enfatizado en la necesidad de diferenciar la figura de la pre pensión respecto de la del retén social y por ende que cobija a los trabajadores del sector privado, en la medida que no requiere la situación fáctica de encontrarse inmiscuido en un contexto de reestructuración de la entidad pública. Sin embargo, se han protegido sus derechos *"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 primero"*[7].

Puede concluirse entonces, según lo manifestado que *"la estabilidad laboral de los prepensionados* ***es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado****, de no ser desvinculados de*

[7] Sentencia T-357 de 2016. MP Jorge Iván Palacio Palacio. Retomado en la Sentencia T- 325 de 2018.

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"[8].

La sentencia T 325 de 2018, abordó el tema de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados en el sector privado, e indicó:

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.

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 despido, 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".*

De ahí que se desprenda que la estabilidad laboral de los prepensionados no proviene de un mandato legal sino que es creación constitucional.

"(…) 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

[8] Ibídem.

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 semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.***

A su vez, el Juez debe estudiar cada caso concreto, pues la jurisprudencia ha establecido reglas que moderan los presupuestos de la estabilidad ocupacional, de la siguiente manera:

"cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez sea el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona sea 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, considera la Corte que no se frustra el acceso a la pensión de vejez[9]".

6. CASO CONCRETO.

El accionante, con la presente tutela, pretende la protección constitucional de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital, el trabajo y la vida digna, como quiera que, según considera, las accionadas los han vulnerado por terminar el vínculo laboral que los ataba, desconociendo que cumple con los requisitos para ostentar la condición de pre-pensionado.

Por su parte, las accionadas, en calidad de sociedades integrantes de la Unión Temporal G4, se opusieron a las pretensiones, alegando que el accionante no ostenta la calidad que reclama, al tener un contrato a término fijo y al alegar que la terminación del mismo obedeció a la expiración del término pactado.

[9] Sentencia SU 003 de 2018.

Así las cosas, el amparo constitucional deprecado será concedido, por lo que pasa a exponerse:

Tal y como se explicó en la parte considerativa de esta providencia, el presupuesto esencial para que se configure fácticamente la estabilidad laboral reforzada de un prepensionado, es que le falten, en semanas de cotización, menos de tres años para acceder a su pensión de vejez. Así mismo, 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.

En ese sentido, estudiado el escrito de amparo, al accionante le faltan 44 semanas de cotización al Sistema General de la Seguridad Social (menos de 3 años) para consolidar su derecho a la pensión de vejez, además de eso tiene 64 años de edad; es decir, ya cuenta con la edad suficiente para pensionarse y únicamente depende de completar los aportes mencionados, conforme al artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

Por otro lado, el accionante afirmó en su escrito de amparo que no contaba con recursos para financiar los aportes a la seguridad social que le faltaban, así como para cubrir los gastos básicos de su subsistencia hasta la fecha que pueda disfrutar de su pensión de vejez. En materia probatoria, tal afirmación es de las conocidas como *"afirmación indefinida",* cuya carga de desvirtuación, recae en cabeza de las accionadas, las cuales nada dijeron al respecto.

Del análisis de la historia laboral del accionante, se advierte que, si bien la modalidad de contratación empleada por la Unión Temporal es a término fijo, esta se ha venido prorrogando en el tiempo desde el año 2017, si bien, con diferentes nombres (Unión temporal G3, Unión Temporal G4, UT MDE 2018, etc.) el objeto contractual ha sido el mismo.

En ese sentido, con claridad meridiana se concluye que el actor es destinatario de estabilidad ocupacional reforzada en razón a su condición de prepensionado.

Si bien los accionados argumentaron su oposición en que no se trataba de una “terminación intempestiva” y que el actor de antemano conocía la finitud de la relación laboral, no puede perderse de vista que esta figura supera “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”, en los términos estudiados en precedencia, por lo que no se acoge lo alegado por las sociedades accionadas. Igualmente, traen a colación lo establecido en la sentencia SU 003 de 2018, ignorando que el objeto de estudio de esa decisión se circunscribió a determinar la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción no gozan de estabilidad cunado el único requisito faltante para acceder a la pensión es la edad. Adicionalmente, aborda la temporalidad de los nombramientos en provisionalidad frente a la carrera administrativa, cuyos derechos ceden ante el que gana el concurso, un presupuesto muy diferente a la estabilidad de empleados en el sector privado cuando el objeto de la sociedad sigue ejecutándose de manera normal.

De otro lado, si bien, con la finalización de la contratación estatal que existía entre el Municipio de Medellín y la Unión Temporal se acaba el objeto de tal contrato colaborativo, no puede perderse de vista que detrás de este, existen 4 sociedades, **cuyo objeto social persiste,** conforme se desprende de sus certificados de existencia y representación, lo que no representa mayor dificultad de cara a la materialización de los derechos fundamentales del accionante.

Para este Despacho es claro que las uniones temporales, no gozan de personalidad jurídica, por ello, se vinculó a este trámite las diferentes sociedades que la componen, quienes realmente desempeñan la calidad de empleadoras del actor.

De ahí, que se hace necesaria la intervención constitucional, pero sólo transitoriamente, pues no ha de descartarse que la definición del presente caso, para que pueda serlo de manera definitiva debe ventilarse necesariamente por la vía ordinaria, para que con la plenitud de las formas

de un proceso, pueda desarrollarse un amplio y profundo debate procesal que permita dirimir la presente litis; procediendo el amparo al encontrar esta dependencia que de no ser así se presentaría un perjuicio grave e inminente para el accionante, razón por la cual, deberá presentar -el accionante- la acción correspondiente en un término no mayor a cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, ante la jurisdicción laboral, para que sea esta autoridad quien decida definitivamente el presente caso. Así las cosas, se ordenará a las sociedades Transportes y Viajes Turiscar S.A.S., Efitrans Transportes de Colombia, Ingetrans S.A.S. y la Asociación de Transportes Especiales As Transportes, en calidad de sociedades integrantes de la Unión Temporal G4, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo: (i) Reintegre al accionante al cargo que ostentaba o a uno de similares condiciones al que venía desempeñando cuando fue despedido (ii) Cancele los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento en que se produjo el despido, hasta que haga efectivo el reintegro. (iii) Realice el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social del mencionado señor, sin solución de continuidad, adivirtiendo que tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la suscrita **Juez Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE:

PRIMERO: Conceder de manera transitoria el amparo tutelar solicitado por el señor **Ricardo León Uribe Vesga**, frente a las sociedades Transportes y Viajes Turiscar S.A.S., Efitrans Transportes de Colombia, Ingetrans S.A.S. y la Asociación de Transportes Especiales As Transportes, en calidad de sociedades integrantes de la Unión Temporal G4, orden que se mantendrá vigente siempre y cuando el accionante instaure la correspondiente acción ante la jurisdicción ordinaria laboral, misma que deberá interponer en un

término no mayor a cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo.

SEGUNDO: Ordenar a las sociedades Transportes y Viajes Turiscar S.A.S., Efitrans Transportes de Colombia, Ingetrans S.A.S. y la Asociación de Transportes Especiales As Transportes, en calidad de sociedades integrantes de la Unión Temporal G4, -a través de sus representantes legales-, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo: **(i)** Reintegre al accionante al cargo que ostentaba o a uno de similares condiciones al que venía desempeñando cuando fue despedido **(ii)** Cancele los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento en que se produjo el despido, hasta que haga efectivo el reintegro. **(iii)** Realice el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social del mencionado señor, sin solución de continuidad, advirtiendo que tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

Tercero. Advertir que esta providencia puede ser impugnada al correo electrónico cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co. En caso de no ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase inmediatamente el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE

PAULA ANDREA SIERRA CARO
JUEZ
5

Firmado Por:

PAULA ANDREA SIERRA CARO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 013 CIVIL MUNICIPAL DE MEDELLÍN

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

9a50103fb20191a2e6be1db997281c0e7b15d9e5897ec3f7efbd8ba74b75582b

Documento generado en 02/09/2020 03:56:42 p.m.