



### JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinte (2020)

<b>Radicado:</b>	05001 40 03 013 <b>2020 00586</b> 00
<b>Procedimiento:</b>	Acción de tutela
<b>Accionante (s):</b>	<b>Gilberto Antonio Sierra Castaño</b>
<b>Accionado (s):</b>	<b>Altufachadas S.A.S. y León Jair Varela García</b>
<b>Tema:</b>	Estabilidad laboral reforzado – prepensionado
<b>Sentencia</b>	General: 256 Especial: 243
<b>Decisión:</b>	Concede el amparo constitucional

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

#### I. ANTECEDENTES

1. Manifestó el accionante, que tiene 61 años con 10 meses. Igualmente, relató que, desde el mes de enero de 2019, empezó a laborar de manera verbal con el señor León Jaír Varela García, desempeñándose en la construcción de viviendas y edificios, subordinado a la empresa Altufachadas S.A.S.

Después de laborar por un año, con el inicio de la emergencia sanitaria y ecológica, decretada por el Gobierno Nacional, la empresa “envió para la casa a varias personas”, incluyéndolo, con la esperanza que, una vez se levantaran las restricciones, regresaran a trabajar; sin embargo, una vez se iniciaron labores, se comunicó con su empleador y este le manifestó que “no lo volverían a vincular a las labores que venía desempeñando”. Aseguró que su sustento únicamente lo derivaba del salario que percibía al servicio de su

empleador y que no cuenta con recursos necesarios para financiar los aportes a la seguridad social que le faltan para completar su tiempo de cotización, así como asegurar su subsistencia.

Así las cosas, considera que su empleador está vulnerando sus derechos fundamentales, por cuanto se encuentra a pocas semanas de cotización para consolidar su derecho a la pensión, así mismo, la edad que tiene le otorga la calidad de “prepensionado”. Adicionalmente, si bien el empleador le realizó las deducciones por aportes a la seguridad social, desde el mes de enero no ha realizado los aportes al sistema, tal y como lo ordena la norma. Considera que en su desvinculación no se le ha garantizado su derecho al debido proceso, pues ni siquiera tiene una comunicación oficial en la que le informen las razones de la terminación de la relación laboral.

Por lo anterior, solicitó al Despacho que ampare sus derechos fundamentales al mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, igualdad, seguridad social y el debido proceso, ordenado a la sociedad Altufachadas S.A.S., que lo reincorpore a las labores que venía desempeñando, antes de la emergencia sanitaria, pagando los salarios dejados de percibir desde el mes de abril, con los respectivos aportes a la seguridad social. Igualmente, que se conmine al empleador a no ejercer actos de acoso laboral, en caso que se concedan sus pretensiones.

La acción de tutela fue admitida el 15 de septiembre de 2020, debidamente notificada, por correo electrónico a los accionados.

**2. El señor León Jaír Varela García**, en nombre propio y en calidad de representante legal de la sociedad **Altufachadas S.A.S.**, allegó pronunciamiento dentro del término otorgado por el Despacho, en la que reconoció el vínculo laboral celebrado con el accionante y la generalidad de los hechos expuestos en la solicitud de tutela. Manifestó que no existía compromiso de volver a la normalidad y que el accionante aceptó tácitamente su retiro de la empresa.

Explicó que tiene intención de retomar actividades laborales y comerciales; sin embargo, al momento no ha sido posible puesto que no tiene contrato

con ninguna empresa usuaria de sus servicios, por lo que se encuentra en imposibilidad jurídica, técnica y económica para contratar al accionante de nuevo y se encuentra en cese total por fuerza mayor a causa de la emergencia sanitaria.

## **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 Gilberto Antonio Sierra Castaño, cumple con los requisitos para gozar de la estabilidad ocupacional reforzada en razón a su calidad de “prepensionado”.

## **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 Gilberto Antonio Sierra Castaño, 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 los accionados, toda vez que es 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<sup>1</sup>. Adicionalmente, la ley establece las causales de reintegro del trabajador así como las respectivas indemnizaciones<sup>2</sup>.

**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 del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado”**<sup>3</sup>.

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*

<sup>1</sup> Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990.

<sup>2</sup> Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogada por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990.

<sup>3</sup> Sentencia T- 325 de 2018. MP JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, citando la Sentencia C-470 de 1997.

*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”<sup>4</sup>.*

**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”<sup>5</sup>.*

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<sup>6</sup>.

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*

---

<sup>4</sup> Sentencia T-638 de 2016. MP JORGE IVÁN PALACIO PALACIO.

<sup>5</sup> Corte Constitucional. Sentencia SU 003 del 2018.

<sup>6</sup> STC6918-2017, radicado No. 05001-22-03-000-2017-00221-01, del 18 de mayo de 2017.

*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 petitionario, 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***”<sup>7</sup>.

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 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***

---

<sup>7</sup> Sentencia T-357 de 2016. MP Jorge Iván Palacio Palacio. Retomado en la Sentencia T- 325 de 2018.

*prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales”<sup>8</sup>.*

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 estatal y **cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una***

---

<sup>8</sup> *Ibíd.*

***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<sup>9</sup>”.*

## **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, igualdad, seguridad social y debido proceso, como quiera que, según considera, los accionados los han vulnerado por terminar el vínculo laboral que los ataba, desconociendo que cumple con los requisitos para ostentar la condición de pre-pensionado, encontrándose en imposibilidad de realizar los aportes al sistema de la seguridad social y sufragar los gastos básicos para su subsistencia en razón a su edad.

Por su parte, los accionados; esto es, la sociedad Altufachadas S.A.S. y León Jaír Varela García, aceptaron como ciertos los hechos de la acción de tutela; sin embargo, manifestaron la imposibilidad material y jurídica de reintegrar al accionante a las labores que venía desempeñando anteriormente, en razón a “caso fortuito o fuerza mayor” ocasionada por la pandemia.

---

<sup>9</sup> 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 61 años y 10 meses de edad; es decir, le faltan solo dos meses para cumplir con uno de los requisitos para pensionarse en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (edad y tiempo de cotización), conforme al artículo 33 de la Ley 100 de 1993. Así las cosas, claramente adquiere la calidad de sujeto de especial protección constitucional y nace su estabilidad ocupacional reforzada por tratarse de un trabajador “prepensionado”.

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, hecho que aceptó como cierto en la contestación (hecho 3 de la solicitud).

Si bien, no existe claridad respecto a cuál de los dos accionados es el empleador del señor Sierra Castaño, pues el hecho primero ofrece bastante confusión, el señor León Jaír Varela García aceptó la existencia de la relación laboral con el accionante en calidad de persona natural y como representante legal de la sociedad Altufachadas S.A.S., por lo que, para los

efectos de la sentencia, se entenderá que tanto la sociedad como la persona natural, ostentan la calidad de empleadores.

Ahora, la oposición de los accionados se fundamentó en la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor, ocasionada por la pandemia del Covid 19; sin embargo, de cara a la garantía de los derechos fundamentales del actor, este no es un argumento razonable, máxime que en la contestación brillan por su ausencia elementos probatorios que permitan a este Despacho comprender la manera en la que la situación derivada de la declaratoria de emergencia sanitaria y ecológica los afectó, máxime que las labores de construcción (objeto social de los accionados y objeto contractual), se encuentran autorizadas mediante la Resolución 898 del 10 de junio de 2020, en el cual se adoptó el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del Covid 19 en el sector de la construcción y obras a ejecutar en hogares e instituciones habilitadas según las actividades identificadas con la clasificación internacional industrial uniforme – CIIU 4330.

No puede perderse de vista que las normas de derecho laboral tienen la entidad de ser de orden público y obligatorio cumplimiento y, bajo una aceptación tácita no pueden desconocerse los derechos laborales contenidos no sólo en el Código Sustantivo del Trabajo sino también en tratados internacionales.

Revisado el certificado de existencia y representación de la sociedad accionada, esta se encuentra “activa”. Así mismo, la falta de contratos no es una respuesta aceptable jurídicamente para vulnerar de manera flagrante los derechos de los trabajadores. El Despacho no desconoce que la economía se ha visto afectada considerablemente en virtud de las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y locales en materia de contención del Covid 19, pero, esta situación no exime de garantizar las obligaciones laborales, las cuales gozan de prelación en nuestro ordenamiento jurídico. Así mismo, para terminar los contratos laborales o suspenderlos, el empleador debía someter el asunto a consideración de Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, el objeto social de la sociedad continúa ejecutándose, conforme se evidencia en el certificado de existencia y representación, por lo que no puede confundirse “la falta de clientes” que

adquieran un servicio (que no exonera de cumplir las obligaciones laborales) con el cierre permanente o parcial del establecimiento de comercio.

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 al señor León Jaír Varela García y a la sociedad Altufachadas S.A.S., 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 la desvinculación laboral, 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.

## **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 **Gilberto Antonio Sierra Castaño**, frente al señor **León Jaír Varela**

**García y la sociedad Altufachadas S.A.S.**, 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** al señor **León Jaír Varela García** y la **sociedad Altufachadas S.A.S.**, 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](mailto: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**

Rad: 05001 40 03 013 2020 00586 00

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:

**36b49d94abe7c0ea5ef2a8fb6c27e0ccc9a79d9cb4e5f2c7735bf36de417  
04f4**

Documento generado en 25/09/2020 04:47:32 p.m.