

República De Colombia



Rama Judicial

JUZGADO VEINTICUATRO CIVIL MUNICIPAL
Bogotá D.C., siete (7) de junio de dos mil veintidós (2022)

Clase de Proceso: Acción de tutela
Radicación: **110014003024 2022-00646 00**
Accionante: María Mireya Sánchez Torres.
Accionado: Sigraf S.A.S.
Vinculado(s): Ministerio del Trabajo y Colpensiones.

Derecho Involucrado: estabilidad laboral reforzada.

En la ciudad de Bogotá D.C., en la fecha antes indicada, la JUEZ VEINTICUATRO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, especialmente las establecidas en el artículo 86 de la Constitución Política y en los Decretos reglamentarios 2591 de 1991, 1069 de 2015, modificado por el Decreto 1983 de 2017 y el **Decreto 333 de 2021**, procede a decidir de fondo la solicitud de amparo constitucional deprecada.

ANTECEDENTES

1. Competencia.

Corresponde a este Despacho el conocimiento de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 37 y 2.2.3.1.2.1 numeral 1 de los Decretos 2591 de 1991, 1069 de 2015, respectivamente, modificado por el Decreto 333 de 2021 “Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital o municipal y contra particulares eran repartidas para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces Municipales”.

2. Presupuestos Fácticos.

María Mireya Sánchez Torres interpuso acción de tutela en contra de Sigraf S.A.S, para que se le proteja su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada el cual considera vulnerado por la entidad accionada, dados los siguientes motivos de orden fáctico que se pasan a sintetizar:

2.1. Ingresó a trabajar el 15 de mayo de 2018 en la entidad accionada, con un contrato a término fijo de 3 meses el cual se prorrogó por periodos de un año

2.2. El 12 de abril de esta anualidad recibió el preaviso de la terminación de su contrato, aun cuando en días anteriores le había comentado al jefe de recursos humanos que se encontraba realizando los trámites ante Colpensiones para acceder a su pensión por jubilación al contar con los requisitos exigidos.

2.3. Considera que su jefe no tiene en cuenta que hasta ahora empezó a realizar el proceso, hecho por el que a través de petición elevado el 12 de mayo de los corrientes expuso las irregularidades que considera surtidas con su contrato laboral.

2.4. La respuesta fue brindada por la empresa al día siguiente en la que reafirman la decisión, bajo el argumento que al contar con la edad y las semanas cotizadas puede proceder con el despido, sin tener en cuenta que aún no le ha sido reconocida la pensión, lo que afecta su mínimo vital al no contar con un salario, ni recurso o ingreso económico adicional, máxime cuando su esposo se encuentra desempleado por lo que tampoco cuenta con un apoyo de su parte.

2.5. Al ser despedida, también fue desafiliada del sistema de seguridad social, por lo que considera que la acción de tutela es el medio idóneo y transitorio para enfrentar su difícil situación.

PETICIÓN DE LA ACCIONANTE

Solicitó se le proteja su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, ordenándole a Sigraf S.A.S., la reintegre a su empleo sin solución de continuidad y con el pago del retroactivo de todas las prestaciones salariales dejadas de percibir desde que fue despedida estando en condición de estabilidad laboral al ser prepensionada, así como el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 inciso 2° de la Ley 361 de 1997 y su vinculación inmediata al sistema de seguridad social.

Además, prevenir a la querellada evite un trato discriminatorio y no desmejore sus condiciones laborales tanto físicas con estructurales.

PRUEBAS

Ténganse las documentales militantes en el plenario.

3. Trámite Procesal.

3.1. Mediante auto calendado 26 de mayo hogaño, se admitió para su trámite la presente acción de tutela, requiriendo a las entidades accionadas y vinculadas para que se manifestaran en torno a los hechos expuestos en la salvaguarda.

3.2. Sigraf S.A. indicó que la accionante suscribió contrato laboral inicialmente por el término de tres meses el cual fue prorrogado en virtud de la ley y desde el 15 de mayo de 2019 se renovó por un año.

Comoquiera que la accionante antes de la terminación del contrato por no renovación de la prórroga, estaba iniciando proceso de reconocimiento de la pensión por vejez y que tendiendo ese conocimiento y sabiendo que no cumple con los requisitos del fuero pre-pensional tomó la decisión de terminar el contrato entregando preaviso de treinta días de anticipación.

Es cierto que la promotora presentó petición el 12 de mayo de 2022, pero no es verdad que la terminación presentó irregularidades, ya que la decisión se llevó a cabo en el cumplimiento de la Ley laboral y la jurisprudencia vigente, pues, el despido es por vencimiento en el plazo pactado con el correspondiente preaviso ya que la censora no cuenta con fuero prepensional.

Aclaró que, es consciente de que al momento de la terminación del contrato laboral, la tutelante no contaba con la resolución del reconocimiento de pensión por vejez, pero también es cierto de que el retroactivo pensional se tiene desde el momento en que se presenta la novedad de retiro por lo que considera que no hay un perjuicio irremediable ya que mientras se genera el reconocimiento de pensión trámite que aproximadamente dura cuatro meses, cuenta con el pago de su liquidación que a la fecha fue de \$3.134.253 y carta de retiro de cesantías que suman un total de \$ 5.424.284 que van desde el año 2018 al 2021.

Destacó que la terminación del contrato se dio en cumplimiento a lo señalado en la ley laboral al ser un contrato a término fijo. Por demás, para el 14 de mayo de 2022, fecha de la terminación del vínculo laboral, la accionante contaba con 1.353.57 semanas de cotización y su edad es de 58 años, razón por la que no hay lugar a considerar una frustración al acceso a la pensión.

Sostiene que la terminación laboral se generó en aplicación a lo reglado en el literal c del artículo 61 subrogado por el artículo 5° de la ley 50 de 1990 en concordancia con el canon 46 del CST subrogado por el artículo 3 de la ley 50 de 1990, es decir, se aplicó la terminación por vencimiento del plazo pactado con el preaviso.

3.3. La Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, expuso que al verificar los hechos y pretensiones de la acción constitucional, no puede atender lo solicitado por no tener la competencia para entrar a responder por lo requerido. pues, solo puede asumir asuntos relativos a la Administración del Régimen de Prima Media con Prestación Definida en materia pensional, toda vez que éste es el marco de su competencia. Finalmente aduce que no ha vulnerado derecho fundamental alguno, por cuanto no tiene responsabilidad en la transgresión de los derechos fundamentales.

3.4. El Ministerio del Trabajo comentó que la condición de prepensionable se adquiere cuando una persona con contrato de trabajo 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.

Sin embargo, 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”¹

CONSIDERACIONES

1. Problema Jurídico.

Como surge del recuento de los antecedentes, el problema jurídico que ocupa la atención de este juzgado se circunscribe en establecer si la querellada vulneró los derechos fundamentales reclamados por María Mireya Sánchez Torres al no renovar su contrato de trabajo a término fijo por la finalización del periodo contractual pactado, sin tener en cuenta que cumple los requisitos para acceder a la pensión de vejez pero esta no ha sido reconocida ni cancelada

2. Procedencia de la acción de tutela.

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, 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, o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación. Esta acción sólo 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.

3. En este orden de ideas, como lo ha enseñado uniformemente la jurisprudencia de la Corte Constitucional, este escenario no es el idóneo para debatir y solucionar cuestiones atinentes al incumplimiento de obligaciones laborales, o plantear acciones de reintegro, pues, dichas controversias deben ser ventiladas ante la jurisdicción laboral, en función a sus procedimientos propios y jueces naturales especializados en esa materia.

¹ Sentencia T-357 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

4. En la sentencia T-438 de 2008 dicha Corporación puntualizó que: *“en jurisprudencia constante y uniforme que, en virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela sólo procede (i) cuando no existe ninguna otra acción judicial por la que se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental; (ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección de tales derechos; (iii) cuando aun existiendo acciones ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental. En el último evento, el amparo procede de forma transitoria”*.

5. Ahora bien, la jurisprudencia del Alto Tribunal, también ha considerado pertinente de forma excepcional que sea tramitado a través de este mecanismo preferente y sumario la solicitud de reintegro laboral cuando el afectado este próximo a pensionarse, siempre y cuando:

“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 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”².

6. En relación con el derecho fundamental al mínimo vital la Corte Constitucional ha señalado que:

“El derecho al mínimo vital ha sido considerado por la jurisprudencia constitucional como una de las garantías más importantes en el Estado Social de Derecho. No solo porque se fundamenta en otros derechos como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.), sino porque en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida igual que al común de la sociedad. De allí que también sea una medida de justicia social, propia de nuestro Estado Constitucional. En ese sentido, derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como “la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante

² Sentencia T 325 de 2018.

del ordenamiento jurídico constitucional". Es decir, la garantía mínima de vida."³

7. Caso concreto.

La censora invocando los derechos fundamentales inicialmente referidos, pretende que la entidad accionada la reintegre a su empleo sin solución de continuidad y con el pago del retroactivo de todas las prestaciones salariales dejadas de percibir desde que fue despedida estando en condición de estabilidad laboral al ser prepensionada, así como el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 inciso 2° de la Ley 361 de 1997 y su vinculación inmediata al sistema de seguridad social.

Además, prevenir a la querellada evite un trato discriminatorio y no desmejore sus condiciones laborales tanto físicas con estructurales.

Por su parte la empresa censurada advirtió que la terminación del vínculo laboral se debió a la finalización del período pactado y, si bien es cierto, para el momento de la terminación del contrato de trabajo no se había proferido el reconocimiento pensional, esto no afecta el mínimo vital de la accionante pues, mientras se genera su vinculación a la nómina de pensionados puede vivir con la liquidación y cesantías que devengo durante los últimos años (2018-2021)

En el caso en estudio, tenemos que la promotora es un sujeto de especial protección constitucional dada su edad (58 años de edad), en atención a su contrato de trabajo a término fijo, el cual no fue renovado aun cuando cumple los requisitos para acceder a la pensión vejez pero a la fecha de desvinculación laboral no ha sido reconocida ni mucho cancelada; su salario es la única fuente de ingresos, para ella y su cónyuge quien actualmente está desempleado, lo que no fue desvirtuado por la convocada, quedó desvinculada del sistema de seguridad social, y finalmente que la salvaguarda constitucional se presentó habiendo transcurridos tres días de su despido (principio de inmediatez), circunstancias suficientes para determinar que la acción de tutela de la referencia es procedente.

Si bien es cierto el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social del que goza, en todas sus modalidades, es preciso recordar que esta protección no es una garantía absoluta o perpetua, dado que legalmente se han establecido justas causas para dar por terminado un contrato de trabajo, entre las que se encuentran las contempladas en el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945⁴, en caso de

³ T-891 de 2013.

⁴ El artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, por el cual se reglamenta la Ley 6 de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, dispone: "El contrato de trabajo termina: a. Por expiración del plazo pactado o presuntivo; || b. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor. || c. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio; || d. Por mutuo consentimiento; || e. Por muerte del asalariado; || f. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el ordinal 3o. del artículo 44, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de

trabajadores oficiales y, en el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, modificatorio del artículo 33 de la Ley 100 de 1993⁵; para trabajadores del sector privado o servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos en la norma para tener derecho a la pensión de jubilación.

En la sentencia C-1037 de 2003, frente al tema de la terminación del vínculo laboral de un trabajador particular o de un servidor público que cumple con los requisitos legales para acceder a la pensión, concluyó la Corte, entre otras cosas, que **“(i) la regulación prevista en la norma, era una expresión de la libertad de configuración legislativa que tiene el Congreso de la República y además, (ii) que es objetivo y razonable que se prevea la terminación de la vinculación laboral de un trabajador particular o un servidor público que cumple con los requisitos legales para acceder a la pensión, primero, porque el trabajador no quedará desamparado, pues tendrá derecho a disfrutar de la pensión, y segundo, porque crea la opción de un relevo en el trabajo que requieren todos los ciudadanos. Sin embargo se sostuvo en el fallo que: “la única posibilidad de que el precepto acusado devenga constitucional es mediante una sentencia aditiva para que el trabajador particular o servidor público sea retirado **sólo cuando se le garantice el pago de su mesada pensional, con la inclusión en la correspondiente nómina, una vez se haya reconocido su pensión**”.**

En la Sentencia C-016 de 1998, se señaló respecto a la terminación del contrato laboral por la finalización del término contractual pactado, *“que cuando la materia de trabajo subsista y el trabajador haya cumplido sus funciones y obligaciones, el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato”.*

En tal medida, y frente al caso en concreto considera este estrado judicial que la empresa accionada al no presentar una causal distinta a la finalización del término pactado para dar por terminada la relación laboral de María Mireya Sánchez Torres y, además, al considerar este sede judicial que subsiste la labor de analista contable para la que fue contratada, toda vez que la accionada no indicó hecho contrario, deviene inviable sus desvinculación, en tanto según los hechos narrados en el escrito de tutela y confirmados por la censurada, la jefe de recursos humanos sabía que la accionante reunía los requisitos legales para acceder a su pensión al momento de su desvinculación laboral, por lo que se puede considera que se desconocieron los presupuestos legales y jurisprudenciales al no renovar el

contratos a término fijo. || g. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 16, 48, 49 y 50. || h. Por sentencia de autoridad competente.”

⁵ El parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, modificatorio del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, establece: “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.

contrato de trabajo de la censora, ya que para el 14 de mayo del año en curso, fecha de la desvinculación laboral, la pensión de vejez no había sido reconocida, por ende no había sido incluida en nómina de pensionados.

Lo anterior, se compasa con lo estatuido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que se establece como justa causa para terminar el contrato laboral el reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez, lo cual se reitera en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, que señala que “*el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo (...) cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones*”.

Además, la Corte Constitucional en sentencia C-1037-03 de 2003, dejó claro que no basta con que se notifique la resolución de pensión para que el empleador pueda despedir al trabajador, pues es necesario “*que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados*”.

Teniendo en cuenta lo mencionado por la accionada frente a que era consciente de que al momento de la terminación del contrato laboral, la tutelante no contaba con la resolución del reconocimiento de pensión por vejez, y que el despido se debió al vencimiento en el plazo pactado y aunado a ello porque considera que la tutelante no cuenta con fuero laboral al no ser prepensionada, se dan los presupuestos para ordenar su reintegro laboral.

Bajo esta circunstancia, se puede concluir que no se dan los presupuestos puede justificar una interrupción entre la terminación de la relación laboral y la iniciación del pago efectivo de la mesada pensional, con el fin de asegurar los ingresos mínimos vitales de la accionante, máxime cuando su única fuente de ingreso y el de su núcleo familiar es el salario que devengaba como trabajadora y hasta tanto no se le garantice el pago de su mesada pensional, con la inclusión en la correspondiente nómina, una vez se haya reconocido su pensión, se presume una vulneración a su mínimo vital y seguridad social.

Conforme a lo anterior, el Despacho declarará procedencia de la acción de tutela conforme a lo considerado en párrafos anteriores.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Juzgado Veinticuatro Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- Tutelar el amparo al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada a favor de María Mireya Sánchez Torres

identificada con cédula de ciudadanía No 21.076.438 conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO.- ORDENAR la empresa **Sigraf S.A.S.**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar laboralmente a María Mireya Sánchez Torres identificada con cédula de ciudadanía No 21.076.438 en el cargo que venía desempeñando, hasta que le sea reconocida la mesada pensional y se encuentre incluida en la nómina de pensionados.

TERCERO. - ORDENAR la empresa **Sigraf S.A.S**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reconocer y cancelar los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento en que fue desvinculada y hasta su reintegro, así como cancelar la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO. - Hágase saber a la accionada que la impugnación del fallo no suspende el cumplimiento de lo aquí ordenado.

QUINTO. -Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente en forma electrónica y en los términos del Acuerdo PCSJA20-11594 de 13 de julio de 2020, a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual REVISIÓN. Oficiese. Déjense las constancias del caso.

SEXTO.- NOTIFÍQUESE la presente decisión a los extremos de la acción en forma personal o por el medio más idóneo o expedito posible.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,


DIANA MARCELA BORDA GUTIÉRREZ.
Juez