



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Darío Motoa Falla
DEMANDADO	Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P
RADICADO	05-001-31-05-018-2019-00721-01
TEMA	Estabilidad laboral reforzada- Despido ilegal
DECISIÓN	Confirma sentencia

El veintiséis (26) de mayo de dos mil veintitrés (2023), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el ACTA **111** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **DARÍO MOTOA FALLA** contra **INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. E.S.P**, con radicado 05-001-31-05-018-2019-00721-01

• **PRETENSIONES:**

El demandante pretende se declare que el despido fue ilegal por estar cobijado por la garantía de la estabilidad laboral reforzada. Como consecuencia se ordene a Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P a reintegrarlo al mismo o similar puesto de trabajo en el que se encontraba antes de su despido, bajo los mismos términos contractuales con los cuales fue vinculado. Que se condene al demandando a pagar los salarios, vacaciones, aportes a la seguridad social dejados de pagar entre el despido y su efectivo reintegro; así como la sanción del artículo 26 de la ley 361 de 1997 por haber sido despedido sin la autorización del Inspector del Trabajo, la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a lo ultra y extra petita.

- **HECHOS:**

Como fundamento de las pretensiones manifiesta que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. el 1° de febrero de 2010, en calidad de especialista en operación y mantenimiento de concesiones viales, con un salario integral de \$9.008.000. Que el 31 de octubre de 2018 fue despedido sin justa causa. Que, con ocasión a la terminación unilateral del contrato de trabajo, se practicó examen ocupacional de retiro, el cual arrojó *“hipertensión arterial en tratamiento, con la observación de retomar control especializado y epicondilitis en codo derecho, con de observación de valoración por fisioterapia/medicina del deporte”*. Que, en virtud de los hallazgos encontrados en el examen ocupacional de retiro, se encuentra en una situación de debilidad manifiesta. Que fue despedido a escasos días de estar a menos de 3 años de la edad pensional y con más de 1.200 semanas cotizadas de acuerdo con la historia laboral. Que, por lo anterior, el demandando debía solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo, hecho que no sucedió, tornándose el despido ilegal. Que el 21 de noviembre de 2019 se radicó ante Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. reclamación administrativa, siendo la misma resuelta desfavorablemente el 12 de diciembre de la misma anualidad.

- **CONTESTACIÓN:**

Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P.: Se opuso a la prosperidad de la totalidad de las pretensiones al considerar que el demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada por tener calidad de prepensionado ni tampoco por la discapacidad laboral a la que aduce. Para su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó: Inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, pago, prescripción, compensación y la genérica.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El 23 de junio de 2022, el Juzgado Decimoctavo Laboral del Circuito de Medellín, emitió sentencia de primera instancia, en la cual **ABSOLVIÓ** a INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. E.S.P de las pretensiones incoadas en su contra. **CONDENÓ** en costas al demandante, fijó agencias en derecho en la suma igual a un salario mínimo legal mensual vigente a favor de la demandada.

Como argumento de su decisión, expuso que el demandante no logró acreditar la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta ni tampoco logró demostrar la calidad de prepensionado, por lo que no se cumplieron las circunstancias necesarias para ser beneficiario de la protección laboral reclamada.

- **APELACIÓN:**

Demandante: La anterior decisión fue recurrida por el demandante, quien manifestó que se acreditó en el proceso el diagnóstico médico y fue ignorado por la demandada. Que el hecho que fuera propietario de bienes no lo hace menos acreedor de la garantía de la estabilidad laboral reforzada toda vez que la misma no constituye una restricción o prohibición. Que el fallador de primera instancia realizó una lectura incompleta de la historia laboral en el sentido de que, luego de realizadas las correcciones con el Instituto Nacional de Vías se logró rescatar 242.⁵⁷ semanas. Que quedó acreditado que al momento del retiro contaba con más de 1.150 semanas cotizadas y estaba próximo a la garantía del derecho a la pensión que se vio frustrado por la terminación del vínculo laboral. Que el a quo no valoró lo probado en cuanto a que la entidad tenía conocimiento de la experiencia adquirida anteriormente en el Instituto Nacional de Vías, por ende, no puede ser admitido el argumento de que no le correspondía realizar ninguna verificación de las semanas faltantes. Por lo anterior solicita revocar la sentencia de primera instancia y acoger las pretensiones de la demanda.

- **ALEGATOS:**

DEMANDANTE: La parte actora presentó sus alegatos de conclusión, manifestando que *“(...) al momento del retiro del demandante (31 de octubre de 2018), este ya contaba con poco mas de 1200 semanas cotizadas que le otorgaban la calidad de prepensionado, de conformidad con la historia laboral del demandante y con la experiencia en la hoja de vida del actor, la cual es de pleno conocimiento de la entidad demandada, pues como se demostró en el plenario, la sociedad demandada era consciente de que para la fecha del retiro injustificado del señor Motoa, este se encontraba adelantando las gestiones necesarias para la reconstrucción y actualización de su historia laboral, lo cual fue desconocido por la demandada y posteriormente por el fallador de primera instancia al despachar desfavorablemente. Prueba de ello, es que en la resolución SUB31957 del 07 de febrero de 2022, por medio de la cual Colpensiones reconoce la pensión de vejez a mi representado, efectivamente incluyó los tiempos del Instituto Nacional de Vías Inviás, que estaban bajo reclamación de mi poderdante y de lo cual tenía conocimiento la demandada.”*

INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. E.S.P.: el demandado presentó sus alegatos de conclusión manifestando que *“(...) el demandante, no solo NO se encontraba calificado con pérdida de capacidad laboral al momento de la terminación del contrato de trabajo en los grados severo y profundo, condición necesaria para acceder a la protección que reclama, en los términos de la posición más reciente del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, sino que, para la fecha de terminación del contrato, no tenía ningún tipo de limitación que le impidiera desarrollar con normalidad sus funciones. según la jurisprudencia, requiere que, el empleador, hubiese conocido la condición de discapacidad de manera previa al despido, aspecto que no es predicable en el caso que nos ocupa, puesto que, en los ocho años de vinculación laboral a Interconexión Eléctrica S.A E.S.P., el Sr. Motoa Falla solo puso en conocimiento de la Compañía un solo día de incapacidad, sino que además, ejecutaba sus funciones habituales sin manifestar ningún tipo de molestia física Asimismo indicó sobre el fuero de prepensionado que (...) de la Historia Laboral que aporta el demandante, se infiere que, éste no gozaba de dicha protección al momento de la terminación del contrato de trabajo, puesto que, al 01 de noviembre del 2018, el Sr. Motoa Falla solo contaba con sólo 958,71 semanas de cotización, lo cual se traduce en que a la fecha de terminación del contrato le hacían falta 341,29 semanas para pensionarse, número que llevado a años serían cerca de siete (7) años y medio de cotización, cayéndose por su propio peso los argumentos de la demanda. Ahora, indicó el demandante a lo largo del proceso que, se encontraba adelantando revisiones y solicitudes de reclamación ante Colpensiones por semanas cotizadas que no se encontraban relacionadas en su historia laboral, pero Señores Magistrados, a quien le correspondía notificar dicha situación era al demandante y no fue así, primero, no le notificó a mi representada ningún tipo de trámite, y segundo, tampoco prueba de ninguna manera dentro del proceso que efectivamente estuviese adelantando dichos trámites ante la entidad Colpensiones”*

CONSIDERACIONES:

Señala el demandante, señor Darío Motoa Falla, que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. desde el 1° de febrero de 2010 y que fue despedido de forma ilegal el 31 de octubre de 2018; por su parte, el demandado se opuso a la totalidad de las pretensiones al considerar que el demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de prepensionado ni tampoco por alguna discapacidad laboral; finalmente, el juzgado del conocimiento absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, al considerar que no existió prueba alguna que acreditara la discapacidad de la que aduce el demandante ni tampoco existe prueba alguna de la calidad de prepensionado.

Conforme a lo anterior, no es objeto de discusión por las partes la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo entre las partes, sus extremos temporales, la remuneración y la forma como finalizó.

Conforme a la apelación formulada por el demandante, el problema jurídico que abordará esta Sala del Tribunal se circunscribe en determinar si existe o no estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta y por fuero de prepensionado.

i) *Estabilidad Laboral Reforzada, Circunstancias de Debilidad Manifiesta*

El concepto de estabilidad laboral reforzada ha sido un principio desarrollado principalmente por la jurisprudencia, y consiste en que, si un trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en condiciones de vulnerabilidad, debido a sus condiciones físicas, psíquicas o psicológicas, no puede ser despedido a causa de esta situación, a menos que haya sido por justa causa objetiva demostrada y con consentimiento del Ministerio del Trabajo. Y para que un trabajador se entienda en circunstancias de **debilidad manifiesta**, tal y como lo ha advertido la Corte Constitucional en sentencia SU-087 de 2022, basta que esté probado que su situación de salud le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de su labor en las condiciones regulares.

Ahora bien, conviene precisar que según lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para que haya lugar a la estabilidad laboral reforzada se deben cumplir 4 condiciones, a saber: *i)* que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; *ii)* que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; *iii)* que el empleador despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y *iv)* que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo (Sentencia STL-3420-2020).

No obstante, la calificación del grado de pérdida de capacidad ha sido un aspecto que reviste en nuestro sistema jurídico superar varias etapas, siendo usual que el empleador antes de que se finalice el trámite de calificación o antes de la iniciación del mismo proceda con la terminación del contrato de trabajo, por lo que el Alto Tribunal a morigerado la exigencia de la calificación, para indicar que esta no es necesaria al momento de la finalización del contrato y que puede el trabajador demostrarla a través de medios probatorios diferentes al dictamen pericial (sentencia SL2586-2020).

Es más, en sentencia SL5181-2019 se destacó que la calificación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no puede estar sujeta a la existencia de un carné o una calificación formal, por cuanto hacer estas exigencias tornaría en infructuosa la protección, destacando que en estos aspectos se debe dar particular relevancia al conocimiento que tenía el empleador de la enfermedad de su trabajador. En palabras de la Corte:

“Y tiene toda la razón el sentenciador, pues como lo expuso en sus argumentos, hacer depender la protección reforzada de un dictamen o la expedición de un carné en el que conste formalmente el grado de discapacidad ante la notoriedad de la enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial, en el preciso instante en que se quiere finalizar el contrato de trabajo, es imponer obstáculos a los objetivos de la norma, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante la realidad.

(...)

Si se exigiera ello, solo le bastaría al empleador con informarse de determinada discapacidad de su trabajador, y a sabiendas del tiempo que puede tardar una calificación, se anticipa con la decisión de terminar de inmediato el contrato, reconociendo la respectiva indemnización, con lo cual estaría esquivando la restricción legal, haciendo inoperante la protección reforzada, y de paso, con esa interpretación, se estaría poniendo a trabajador y a empleador en una carrera sobre la actuación más rápida para beneficiarse o desconocer en cada caso, la acción afirmativa, algo que resultaría reprochable.”

A partir de lo anterior, encuentra la Sala que la jurisprudencia constitucional brinda elementos importantes para determinar cuándo la persona que reclama la estabilidad laboral se encuentra en condición de debilidad manifiesta, lo que en el entendimiento de la Corte Constitucional se da cuando la persona no puede desarrollar en condiciones normales sus labores.

En ese sentido las sentencias T-302 de 2013, T-692 de 2015 y T-372 de 2017, ha indicado que:

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada””

Bajo la órbita de la Corte Constitucional debe probar el trabajador la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador (sentencias SU-049 de 2017, SU-040 de 2018 y SU-087 de 2022).

En la última de estas sentencias, la Corte Constitucional señaló una serie de eventos, no taxativos, que permiten identificar cuándo el trabajador se encuentre inmerso en circunstancias de debilidad manifiesta. Entre ellas mencionó: *“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido. (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la*

condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL”.

En el caso de autos se tiene por demostrado y no es objeto de discusión que el demandante laboró al servicio de la demandada con un contrato a término indefinido desde 1° de febrero de 2010 hasta el 31 de octubre de 2018 bajo la modalidad de salario integral (página 26)

En virtud de lo anterior, esta Sala hizo el estudio en conjunto de las pruebas que obran en el expediente con el fin de determinar si el demandante goza de la mencionada protección laboral, teniendo en cuenta que este último insiste en que se encontraba al momento del despido en una situación de debilidad manifiesta.

En relación con los problemas de salud padecidos por el demandante, esta Sala hizo un estudio de la prueba documental aportada al expediente, en la que se evidencia en la Evaluación Médica Ocupacional de Egreso, visible en las páginas 30 a 38 del documento PDF *“01ExpedienteDigitalizado”*, lo siguiente:

- Hipertensión arterial, con la observación: *“manejo por medicina interna: último control en 2016”*. (página 33)
- Actividad física: *“natación 25 minutos/día, 4 veces por semana, trotar 45 minutos/día, 3 veces por semana, crossfit 1 hora/día, 3 veces por semana”* (página 34)
- Revisión por sistema osteomuscular: *“cuadro de 2 meses de episodios intermitentes de dolor tipo corrientazo en codo derecho asociados a sobreuso de msd (solo digita con la mano derecha) y alta carga laboral no trauma previo, no manejo medico”* (página 34)
- Examen osteomuscular codo derecho: *“dolor a la percusión en epicóndilo lateral que no limita la movilidad activa ni pasiva”* (página 35)
- Diagnóstico: *“Hipertensión Arterial en tratamiento. Observaciones: Retomar control especializado. Epicondilitis codo derecho. Observaciones: Valoración por fisiatría/medicina del deporte”*

- Recomendaciones Generales: *“remisión EPS, continuar manejo médico, inicio o continuar actividad física”*. (página 38)
- Concepto Médico: *“Enfermedades de origen común. Sin diagnostico de Enfermedad laboral ni secuelas de Accidente de Trabajo”* (página 38)

Asimismo, se evidencia dentro del expediente, la carta de terminación unilateral de contrato de trabajo sin justa causa (páginas 41 y 42), en la que se lee la siguiente nota por parte del demandante: *“al momento de firmar la presente notificación hago saber que me encuentro en tratamiento médico por diagnóstico de enfermedad adquirida durante el periodo durante el cual he venido desempeñando las funciones asignadas por ISA”*

Del interrogatorio del parte al demandante también se desprende que se desempeñaba como especialista de operaciones y mantenimiento de concesiones viales, que no se encontraba incapacitado a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, que tampoco tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral ni se encontraba en solicitud de la misma, que no tenía restricciones médicas para desempeñar sus funciones, que no le notificó a la demandada la historia médica toda vez que nunca fue al médico y que con regularidad realizaba crossfit y natación.

De la prueba testimonial, la señora Ana María Cuellar Torres, médico ocupacional de ISA y Alejandro Vélez Zuluaga, socio de negocio senior de talento organizacional de la demandada en aquel momento, se desprende que la patología *“epicondilitis”* es una inflamación del codo por movimientos repetitivos, que el señor Motoa Falla nunca notificó dicha condición a la empresa, que no tenía restricciones médico laborales que le impidiera realizar sus labores y que el cargo que tenía el actor era en mayor porcentaje administrativo por lo que podía realizar las funciones de manera normal. Afirmó la testigo Ana María Cuellar que, la hipertensión tampoco es una condición que impida al demandante realizar sus funciones y más aun cuando no existen indicaciones de crisis hipertensivas, que el último control que necesitó el demandante fue en el año 2016, por lo que se puede decir que la hipertensión se encontraba controlada. Asimismo, manifestaron que no tenían conocimiento de que el actor sufriera alguna enfermedad al momento de

terminar el contrato, ni tampoco que sufriera de alguna pérdida de capacidad laboral.

Así las cosas, en el **caso objeto de estudio**, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el demandante no estaba gozando de incapacidad médica, no contaba con recomendaciones ocupacionales, no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral, no se encontraba en solicitud de calificación de la misma, tampoco existían circunstancias conocidas por el empleador que impidieran el desempeño regular de sus labores, lo único que se observa es la anotación realizada por el demandante en la carta de terminación de trabajo, sin que allegue prueba alguna de lo mencionado. Asimismo, no hay prueba que permita inferir que con el diagnóstico médico de egreso que data del 27 de noviembre de 2018, existiera algún tipo de debilidad manifiesta, y más considerando que en el diagnóstico osteomuscular del codo derecho se observa que el dolor “*no limitaba la movilidad pasiva ni pasiva del brazo*”. De igual forma, el actor en su interrogatorio y en el examen ocupacional manifestó realizar de manera habitual natación y crossfit, siendo este último, un deporte de alto impacto, por lo que para esta Sala no es factible considerar que el dolor que padecía el actor era de tal proporción que tuviera incidencia en su salud y que le impidiera realizar sus funciones en su puesto de trabajo. Por otro lado, de la hipertensión sufrida por el demandante, no existe tampoco evidencia de alguna repercusión en su estado de salud, es más, en el examen ocupacional de egreso se establece que el último control realizado fue en el año 2016, demostrando que dicha condición no tenía incidencia alguna en el desarrollo normal de sus funciones. Por otra parte, según las declaraciones dadas por el señor Motoa Falla, luego de salir de la empresa, en el año 2019 continuó laborando, como Profesional Universitario de la Gobernación de Antioquia, por lo que queda demostrado que el demandante estaba en condiciones óptimas para realizar sus funciones sin estar inmerso en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

Y es que, por el solo hecho de que el demandante le fuera diagnosticado en el examen médico de egreso “*hipertensión*” y “*epicondilitis*”, no lo convierte automáticamente en beneficiario de la protección laboral pretendida, pues quedó demostrado que tal hecho no repercutió en el desarrollo normal de sus labores, además tampoco contaba con tratamiento médico pendiente para la recuperación de algún problema de salud.

Por lo anterior, queda acreditado que al momento de la terminación del contrato el accionante gozaba de un estado de salud satisfactorio que no le impedía el desempeño normal de sus funciones en el empleo y, que el diagnóstico fue el resultado del examen médico ocupacional de egreso una vez se dio por finalizada la relación laboral, sin que haya existido de por medio alguna circunstancia de debilidad manifiesta. Por lo dicho, esta Sala concluye que no era necesario el previo permiso del Ministerio del Trabajo para que la demandada procediera a la terminación del contrato a término indefinido, por lo que no se puede considerar que su despido fue ilegal y que obedeció a una conducta caprichosa de la demandada.

Atendiendo a lo anterior, quedó por demostrado que para el momento que el contrato con el demandante finiquitara, este no se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta, por lo que, sin necesidad de más consideraciones, la sentencia que se revisa por vía de apelación merece ser **CONFIRMADA**.

ii) Estabilidad laboral reforzada. Fuero de prepensionado

Con relación a la protección laboral por condición de prepensión, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia acoge el mismo criterio que frente al tema sostiene la Corte Constitucional, en especial en sentencia SU-003 de 2018. Advirtió la corporación que es deber de los jueces tomar medidas relativas a la protección de aquellos trabajadores que están “*ad portas*” de causar la pensión de vejez, específicamente con relación al tiempo de cotización. Todo ello con el objetivo que no se entorpezca tal prestación por un despido unilateral, sin justa causa por parte del empleador. Así se pronunció la Corte en sentencia SL3936-2022:

“Ahora bien, el ad quem tomó como sustento de su decisión la providencia CC SU003-2018 de la Corte Constitucional, en la que esa Corporación adocrinó que «la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de orden legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas». Así lo explicó:

Conforme a los pronunciamientos de las distintas Salas de Revisión de esta Corte, la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de origen legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas^[55]. La “prepensión”, según la jurisprudencia de unificación de esta Corte, se ha entendido en los siguientes términos:

“[...] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos 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”.

61. Así las cosas, en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.

62 La “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez. (Subrayas por fuera del texto).

En ese pronunciamiento, la Corte Constitucional definió que la garantía denominada «prepensión» aplica tanto a «las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado», y tiene como finalidad proteger:

[...] la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.

Allí mismo enfatizó el tribunal constitucional que el objetivo de ese mecanismo es proteger la expectativa del trabajador de alcanzar la pensión de vejez, la cual podría fracasar por la «pérdida intempestiva del empleo», y que dicha protección tiene como finalidad el amparo de la estabilidad laboral, en función de permitir la continuidad de los aportes efectivos al sistema pensional para «consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez». Adicionalmente, aclaró que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez sea la edad, porque el trabajador cuenta con el número mínimo de semanas de cotización, la desvinculación de aquel, no le impide la obtención de dicha prestación:

Para la Sala Plena, con fines de unificación jurisprudencial, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es 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, no se frustra el acceso a la pensión de vejez.

A juicio de la Sala, no hay ninguna razón para inaplicar o descartar las subreglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional en la providencia citada, las cuales constituyen el marco del fuero de estabilidad laboral a favor de aquellos trabajadores que están próximos a satisfacer la densidad de semanas requeridas para causar su derecho a la pensión de vejez.

En efecto, debido al indiscutible valor normativo de los principios constitucionales, es posible predicar que la estabilidad laboral contemplada en el artículo 53 de la CP, en asocio con el derecho fundamental a la seguridad social previsto en el 48 ibidem, le imponen a los jueces de la República tomar las medidas que sean necesarias para evitar que un trabajador que esté ad portas de cumplir el tiempo necesario para generar su derecho a la pensión de vejez, vea frustrada su

expectativa con ocasión de una terminación unilateral del contrato de trabajo, sin justa causa por parte del empleador.”

Descendiendo al caso concreto, manifiesta el demandante su inconformidad con la sentencia de instancia, en cuanto a que el fallador no valoró que la demandada tenía conocimiento de la experiencia que adquirió en INVIAS y por ende le correspondía realizar una verificación de las semanas faltantes con dicha entidad. Ahora bien, para esta Sala del Tribunal, al igual que lo manifestó el juzgado del conocimiento, el señor Darío Motoa Falla no acreditó la calidad de prepensionado, toda vez que para el momento en que fue despedido contaba con 958.71 semanas de cotización y 58 años de edad, según se desprende de la historia laboral fechada 1° de noviembre de 2018 (páginas 43 a 52); tampoco se vislumbra dentro del expediente prueba de alguna gestión adelantada por el demandante a fin de corregir su historia laboral y del cual tuviera conocimiento la demandada; tampoco se evidencia que el señor Motoa Falla haya solicitado algún permiso para tramitar la corrección de semanas de su historia laboral, hecho que es confirmado por el testigo Alejandro Vélez Zuluaga en su declaración y en el informe rendido bajo juramento por la representante legal de la demandada “15InformeRepresentanteLegal”.

De lo anterior se desprende entonces, que el actor no se encontraba dentro de los límites señalados tanto por la Corte Constitucional como por la Corte Suprema de Justicia para ser considerado beneficiario de esta protección laboral, ya que le faltaban más de tres años de cotizaciones y de edad para causar la pensión de vejez, a la luz de la ley 797 de 2003 que modificó la ley 100 de 1993.

Corolario de todo lo dicho, al demostrarse que el señor Darío Motoa Falla no goza de la protección laboral reforzada por su calidad de prepensionado, la sentencia absolutoria merece ser **CONFIRMADA**.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. Las de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir adelante la apelación formulada por el demandante son de su cargo y en favor de la empresa demandada. De conformidad con lo establecido en el acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 proferido por el Consejo Superior de

la Judicatura, como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$1.160.000.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,


RESUELVE:

Se **CONFIRMA** la sentencia que se revisa por vía de apelación de fecha y procedencia conocidas.

Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Darío Motoa Falla
DEMANDADO	Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P.
RADICADO	05-001-31-05-018-2019-00721-01
DECISIÓN	Confirma sentencia
MAGISTRADO PONENTE	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 29 de mayo de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 29 de mayo de 2023 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO