



Bogotá D. C., 19 de junio de 2020

REF.: Acción de Tutela N° 2020-00150 de ISRAEL MUÑOZ contra FSC INGENIEROS S. A.

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por el señor **Israel Muñoz** contra la sociedad **FSC INGENIEROS S. A.** por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales de petición, al debido proceso, al trabajo y al mínimo vital.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Como fundamento de la acción afirmó que se encuentra vinculado laboralmente con la sociedad accionada por más de 20 años, mediante un contrato que se ha venido renovando cada año.

Manifestó que el 29 de abril de 2020 recibió un comunicado firmado por el representante legal de la empleadora en donde le informan sobre la terminación de su contrato de trabajo por fuerza mayor debido a COVID-19 y a raíz de que superó los 60 años.

Señaló que dicha terminación es violatoria de sus derechos pues se encuentra en condición de prepensionado por lo que presentó un derecho de petición dirigido a la sociedad encartada, el cual se envió por correo certificado el día 7 de mayo de 2020 con número de guía 9115022147 y fue recibido en la recepción el mismo día.

Por último aseveró que se ha vencido el término para dar respuesta y a la fecha no ha recibido ninguna respuesta a la petición, ni cancelado la liquidación de prestaciones sociales desde el mes de abril de 2020.

2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales de petición, al debido proceso, al trabajo y al mínimo vital y, en consecuencia, se ordene a la sociedad FSC Ingenieros S. A. dar respuesta clara, precisa, conducente, de fondo y sin dilaciones al derecho de petición, que se revoque la decisión de terminación de su contrato de trabajo y que se cancelen los salarios dejados de pagar desde abril de 2020.

TRÁMITE DE INSTANCIA



La presente acción fue admitida por auto del 9 de junio de 2020, por medio del cual se ordenó librar comunicación a la accionada FSC Ingenieros S. A. y se ordenó vincular al Ministerio de Trabajo con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

Informes rendidos

Una vez notificada por correo electrónico, la sociedad accionada a través de apoderado judicial relató no ser cierto que la relación laboral haya estado vigente con el actor por más de 20 años, pues este ha sido vinculado a la empresa en virtud de varios contratos de trabajo a término fijo, cada uno de los cuales se liquidó y terminó de legal forma, sin que sea dable referirse a una sola vinculación laboral y que el último contrato data del 2016.

Dijo que es cierto que la sociedad que representa se vio obligada a terminarle el contrato de trabajo al accionante, toda vez que la obra para la cual estaba vinculado, le restringió el ingreso por tratarse de una persona vulnerable en razón a su edad, pues el coronavirus le impide laborar y que se desconoce el status del trabajador frente al sistema general de Pensiones, no obstante el trabajador sigue vinculado al sistema de seguridad social integral.

Adujó que la accionada dio respuesta a la petición el 9 de junio del presente año y por lo tanto, existe hecho superado reiterando que la terminación obedeció a una fuerza mayor que le impidió al trabajador seguir ejecutando sus labores a causa de la pandemia, y por disposiciones del Gobierno Nacional, esta población debe estar confinada.

Finalmente, manifestó que se le canceló al trabajador su liquidación de prestaciones laborales, tal y como lo acreditan los soportes que se anexan y solicitó negar por improcedente el amparo solicitado.

En atención a los requerimientos específicos realizados por este Despacho a través del auto admisorio se abstuvo de pronunciarse al respecto.

Por su parte, el **Ministerio de Trabajo** a través de la Directora Territorial de Bogotá indicó que ese Ministerio expidió la Circular Externa 0022 del 19 de marzo de 2020 sobre *"Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria"*, a través del cual se adoptó la figura de la fiscalización laboral rigurosa en el sentido de que las decisiones tomadas en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia, se analizarán por parte de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo de conminar al empleador a que utilice mecanismos menos lesivos para el trabajador, establecidos en la circular 021 de 2020 tales como: *"jornadas de trabajo flexibles"*, *"vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas"*, y *"salarios sin prestación de servicio"*, en aras de proteger el derecho al trabajo consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia.



Agregó que una vez revisado el Gestor Documental del Ministerio, no se encontró solicitud radicada por el accionado o queja de algún tercero, concerniente con los contratos de trabajo y la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, por lo que a la fecha, no se le realiza proceso de fiscalización rigurosa a la sociedad FSC Ingenieros S. A.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (C. C. T-471 de 2017).

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

Ahora bien, se ha alegado la protección del **derecho fundamental de petición** respecto del cual se recuerda que está reglamentado por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, que sustituyó el artículo 13 de la Ley 1437 de 2011, el cual señala que toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas ante una autoridad pública o ante un particular, bien sea en interés general o particular, y a obtener una pronta respuesta, sin que tal prerrogativa implique imponer a la respectiva entidad o destinatario la manera cómo debe resolverla, sino únicamente un pronunciamiento oportuno, es decir, dentro del término establecido en la ley, que generalmente es de 15 días hábiles, que guarde correspondencia con lo pedido y absuelva de manera definitiva las inquietudes formuladas.

De ahí que precisamente se derive que el núcleo esencial de esta prerrogativa reside en: (i) en una resolución pronta y oportuna de la cuestión que se pide, es decir, dentro del término establecido legalmente; (ii) en una respuesta de fondo, consiste en obtener un pronunciamiento material sobre lo solicitado, bajo los parámetros de *claridad y precisión*; y (iii) en una notificación de lo decidido, en razón a que nada sirve que se dé respuesta, y esta no se notifique (C. C. C-007 de 2017).



En reiterada jurisprudencia la Corte Constitucional ha destacado además que la satisfacción del derecho de petición no depende, en ninguna circunstancia de la respuesta favorable a lo solicitado. De modo tal se considera que hay contestación, incluso si la respuesta es en sentido negativo y se explican los motivos que conducen a ello. Así las cosas, se ha distinguido y diferenciado el derecho de petición del *"el derecho a lo pedido"*, que se emplea con el fin de destacar que *" el ámbito de protección constitucional de la petición se circunscribe al derecho a la solicitud y a tener una contestación para la misma, [y] en ningún caso implica otorgar la materia de la solicitud como tal."* (Sentencias T-242 de 1993, C-510 de 2004, T-867 de 2013, C-951 de 2014, T-058 de 2018 y C-007 de 2017).

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, tenemos que la H. Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no procede la acción de tutela para atender un reclamo que pretende un reintegro laboral, en razón a que el tema debe ser debatido en el escenario natural dispuesto por el legislador para tal fin en las respectivas jurisdicciones ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo¹, en las que se prevén las acciones adecuadas para proteger el derecho al trabajo y, con mayor veras cuando el amparo constitucional no puede operar como un medio de defensa alternativo que pueda reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios, en los cuales también deben protegerse derechos fundamentales.

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, de acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente² la existencia de un perjuicio que: (i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo³; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico⁴ y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad⁵, pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio

¹ Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.

² Sentencia T-199 de 2004.

³ Respecto a la característica de urgencia que debe tener el perjuicio irremediable, se puede consultar, entre otras, la sentencia T-525 de 2007.

⁴ Respecto a la característica de gravedad, se puede estudiar, entre muchas otras, la sentencia T-640 de 1996.

⁵ En relación a la impostergabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.



irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Por su parte, el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en *"la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa"*.⁶

Así, la estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016, este derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

"(...) (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (...)".

Pero no solo las situaciones de disminución de la capacidad laboral por el estado de salud, o por el embarazo, o por la condición de madres o padres cabeza de familia, dan lugar a la protección especial, sino que dentro de este grupo vulnerable se incluyen aquellas personas próximas a pensionarse.

Ahora bien, el avance de esta protección ha sido significativo al punto que, de acuerdo con el estado actual de la jurisprudencia, el derecho a la estabilidad reforzada de los sujetos próximos a pensionarse, comprende no sólo a quienes se ven afectados por el proceso de reestructuración de la administración pública, sino también a los sujetos que, siendo desvinculados de sus labores en empresas de carácter privado, se les desconocen o se les vulneran derechos fundamentales.

Es así como la Sala Primera de Revisión se ha pronunciado sobre los derechos que le asisten al trabajador, ya sea público o privado, de que se respete su condición de prepensionado y por ende goce de estabilidad laboral hasta que le sea reconocida su pensión al cumplir el status pensional y sea incluido en nómina de pensionados, en los siguientes términos:

"(...) En este tipo de eventos, cuando un trabajador –público o privado- que cumple los requisitos para acceder al derecho pensional es desvinculado laboralmente sin que antes se haya reconocido e incluido en nómina su mesada pensional; esta Corporación ha dispuesto

⁶ Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.



las siguientes medidas para garantizar el mínimo vital y la seguridad social del trabajador y de su núcleo familiar: (i) el reintegro laboral hasta tanto a la persona le sea reconocida la mesada pensional e incluida en nómina de pensionados y (ii) el reconocimiento de los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de percibir desde la época de su desvinculación hasta su reintegro (...).⁷

Ahora bien, la garantía y protección que se predica de la condición de prepensionado, no se deriva única y exclusivamente de esta situación, sino que, es necesario que se demuestre que el despido ocasiona una amenaza o un riesgo para otros derechos fundamentales, entre ellos, el mínimo vital, pues es entendible que una persona que está próxima a pensionarse y que deriva el sustento propio y el de su familia de lo devengado, si es retirado del servicio abruptamente y faltándole menos de tres años para adquirir su status pensional, tendrá dificultades para conseguir un nuevo empleo y por tanto, se verá afectado su mínimo vital, circunstancia que haría imperiosa la intervención del juez de tutela. Sobre este preciso punto la Corte Constitucional ha precisado que, en todo caso, se han 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.

Bajo ese entendido, 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 de 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.

Caso concreto

En el presente caso, el señor Israel Muñoz solicita el amparo de sus derechos fundamentales a fin de que se le ordene a la empresa FSC Ingenieros S. A. contestar el derecho de petición radicado y reintegrarlo en el cargo que venía desempeñando pues asegura que la sociedad empleadora actuó en contravía de sus derechos fundamentales al haberlo desvinculado sin considerar que ostenta la condición de prepensionado.

Del derecho de petición

En primer lugar, el Despacho advierte que el señor Muñoz, a través de apoderado judicial, interpuso contra la sociedad accionada un derecho de petición el 7 de mayo de 2020 en el cual solicitó:

"(...) comedidamente me dirijo para solicitar se reconsidere el comunicado de terminación de contrato de trabajo por caso fortuito de (sic) fuerza mayor a mi prohijado de fecha 29 de abril de 2020.

⁷ Sentencia T-693 de 2015.



(...) De acuerdo a lo expresado lo invito a que reconsidere dicho retiro, y, por consiguiente, sea reubicado mi poderdante, en una labor, que se a desde su lugar de residencia, o se autoricen unas vacaciones, forzadas."

En el informe rendido, la sociedad encartada allegó un escrito con referencia "*Respuesta Derecho de Petición*" del 5 de junio con el que pretende dar respuesta al derecho de petición y donde se lee:

"1. Cabe advertir que, en todos los casos de una representación jurídica a favor de un tercero, y máxime entratándose (sic) de apoderados, se hace necesario el mandato o poder que lo faculte expresamente para actuar.

2. Sin embargo y con el fin de garantizar los derechos del Sr. Muñoz, damos respuesta a su misiva aclarando que si bien es cierto su mandante viene trabajado con nuestra Empresa desde hace varios años, no es menos cierto que toda la vinculación laboral no obedece a una sola contratación, sino que se ha mantenido laborando con contratos por duración de la obra, que no han sido vinculaciones sucesivas sino que presentan interrupciones por largos meses, y que las mismas han finalizado de manera legal y con el pago de las prestaciones de ley, en los términos de la legislación laboral.

3. Así las cosas, la última contratación vigente con el Sr. Muñoz data del 29 de agosto de 2016; sin embargo, ante los últimos diagnósticos médicos del Sr. Muñoz donde evidencian una patología respiratoria delicada, sumado a su avanzada edad, pues está al borde de cumplir los 60 años; situaciones todas estas que nos obligaron a notificarle a su representado que la Empresa para la cual él ejecuta la labor, no le permite el ingreso a la obra, toda vez que las medidas de protección a causa del Covid-19, impuestas por el Gobierno Nacional, ubican al Sr. Muñoz en una población altamente vulnerable; es decir hay una imposibilidad física de su representado para que siga ejecutando su labor.

4. En ese orden de ideas, es evidente que la terminación del contrato de trabajo del Sr. Muñoz obedeció a una situación de fuerza mayor y caso fortuito ajena a nosotros como empleadores, no obstante y considerando que el Trabajador puede estar inmerso en una condición especial de pre pensionado, situación que no solo se acredita con el hechos de estar próximo al cumplimiento de edad para ser pensionado, sino que además es necesario que este cercano a cumplir con la densidad de semanas mínimas exigidas por el régimen, circunstancia ésta última que no está acreditada.

Por todo lo anterior, lo invitamos a que nos acredite las semanas de cotización de su cliente a la fecha, para tener la certeza que el Sr. Muñoz se encuentra inmerso dentro de la protección al pre pensionado adoptada por vía de jurisprudencia al hacer extensivos los beneficios del retén social de que trata el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 y, de ser así, protegeremos los derechos de su mandante manteniéndolo afiliado a la seguridad social hasta tanto adquiera el status de pensionado, o se pueda vincular a una nueva obra que le permita laborar sin estar sometido a ninguna clase de riesgo."

Analizada la respuesta allegada, esta sede judicial encuentra que FSC Ingenieros S. A., en efecto, respondió la petición que el apoderado del promotor radicó en esa sociedad el pasado 8 de mayo de 2020 y como la finalidad última del derecho fundamental de petición presupone suministrar al peticionario una respuesta de fondo, sea positiva o negativa, pero en todo caso que sea completa y que se notifique al interesado, atendiendo al núcleo esencial de este derecho, el cual no sólo implica la potestad de elevar peticiones respetuosas a las autoridades, sino también comporta que se brinde una respuesta adecuada y oportuna dentro del marco de imparcialidad, **eficacia y publicidad**, por lo



que, aunque no aparece acreditado que la respuesta haya sido recibida, pues no se observa el acuse de recibido ni la guía de envío de la referida respuesta, este Despacho se comunicó con el apoderado del accionante que presentó dicha solicitud, quien manifestó que había recibido la respuesta por correo electrónico el 16 de junio hacia las 11:00 a. m. por lo que se verifica que la accionada dio contestación al requerimiento efectuado por la accionante, pues goza de todos los atributos exigidos y adoctrinados por la Corte Constitucional para considerarlo como tal.

Así las cosas, hay lugar a considerar que existe una carencia de objeto por configurarse un hecho superado, pues de conformidad con lo manifestado por la Corte Constitucional, una vez el accionante ha iniciado la acción correspondiente en aras de encontrar la protección de los derechos fundamentales y el accionado, frente a ello, da inicio a todas las gestiones necesarias con el fin de resarcir o evitar el perjuicio al actor cumpliendo con su fin, se estaría frente a la figura de la carencia actual del objeto, pues si bien, al inicio de la acción se evidenciaba una vulneración de los derechos de la actora, durante el trámite y la gestión de la acción de tutela, la parte pasiva dio lugar a la gestión requerida o necesaria.

Al punto, se recuerda que el fenómeno de la carencia actual de objeto, conforme lo ha establecido la Corte Constitucional, entre otras, en sentencia T-038 de 2019, es un fenómeno que se configura cuando se haya, que cualquier orden que sea emitida por el juez frente a las pretensiones esbozadas en la acción constitucional no tendría ningún efecto o “caería en el vacío” y que se materializa cuando se presenta, el daño consumado, el acaecimiento de una situación sobreviniente y el hecho superado que fue definido en esa oportunidad así:

3.1.2. Hecho superado. Este escenario se presenta cuando entre el momento de interposición de la acción de tutela y el fallo, se evidencia que, como consecuencia del obrar de la accionada, se superó o cesó la vulneración de derechos fundamentales alegada por el accionante. Dicha superación se configura cuando se realizó la conducta pedida (acción u abstención) y, por tanto, terminó la afectación, resultando inocua cualquier intervención del juez constitucional en aras de proteger derecho fundamental alguno, pues ya la accionada los ha garantizado.

Es por todo lo anterior, que se declarará la carencia actual de objeto por existir un hecho superado en la acción de tutela en relación con el derecho fundamental de petición, conforme a lo expuesto en esta providencia;

De la estabilidad laboral en el caso concreto

Ahora bien, en segundo lugar, el Despacho precisa que si bien, como lo advierte la parte accionada y se indicó en los apartes jurisprudenciales citados, en principio la acción de reintegro no resulta procedente por la vía de la tutela dado el carácter subsidiario de la misma, también lo es, que existen eventos en los cuales las circunstancias especiales de cada caso implican un estudio independiente a fin de establecer si la desvinculación vulnera o amenaza los derechos fundamentales de la trabajadora.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Con la copia del contrato de trabajo y la liquidación de mismo, se demostró que el señor Israel Muñoz, al momento de su desvinculación, el 30 de abril de 2020, se desempeñaba como operario y devengaba como salario \$ 1'150.000.

Pese a lo anterior, la sociedad accionada argumenta que se vio obligada a terminarle el contrato de trabajo al accionante por cuanto la obra en la que estaba vinculado le restringió el ingreso por tratarse de una persona vulnerable en razón a su edad con ocasión del Covid19 lo que le impide laborar con normalidad. Añadió que desconocía el status del trabajador frente al sistema general de Pensiones pero que, no obstante, el trabajador sigue vinculado al sistema de seguridad social integral.

Puestas así las cosas, el Despacho estima que, como la interposición de la acción persigue la protección de derechos fundamentales relacionados con el mínimo vital y la seguridad social de quien está próximo a pensionarse es que se dará vía al estudio de las pretensiones a fin de determinar si se acreditó la condición alegada y si es viable o no de acceder a las pretensiones en la forma solicitada o en la que constitucionalmente se adecue al caso.

Calidad de prepensionado

Para demostrar dicha condición, corresponde en primer lugar establecer si efectivamente el señor Israel Muñoz se encuentra dentro del marco temporal de menos de 3 años para configurar su derecho pensional, para lo cual, se tendrá en cuenta lo normado en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por la Ley 797 de 2003, norma vigente para el momento de su desvinculación y que exige los siguientes requisitos:

1) Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre. A partir del 1° de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

2) Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo. A partir del 1° de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1° de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015."

Para acreditar lo anterior, el accionante allegó copia de la historia laboral de Colpensiones en la que se evidencia que a la fecha del despido, 30 de abril de 2020, tenía 59 años y 55 días de edad, es decir, que en atención al primero de los requisitos, le faltaban justamente menos de 3 años para completar la edad mínima para acceder al derecho pensional.

Ahora, con el mismo Reporte de Semanas cotizadas a Colpensiones está demostrado que a esa misma calenda acumuló un total de 1.526,43 semanas cotizadas, densidad suficiente para consolidar el segundo de los requisitos para acceder a su derecho pensional en los términos de la norma citada.

De la protección laboral solicitada



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

En atención a lo expuesto para el Despacho no hay duda de que el señor Israel Muñoz es un sujeto de especial protección constitucional frente a quien se deben adoptar medidas tendientes a garantizar sus derechos fundamentales, principalmente, para evitar que su camino a la pensión se vea truncado.

En el presente caso la pasiva funda su defensa en que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causal objetiva, esto es, al hecho de que al accionante se le impidió el acceso al trabajo por ser persona en condición de riesgo y porque se le cancelaron las prestaciones debidas y además asegura desconocer la situación del actor en el sistema de seguridad social.

En este punto, el Despacho advierte que, conforme se ha indicado, la condición de prepensionado comporta una garantía de estabilidad en el trabajo más aun cuando se trata de una persona que supera los 59 años de edad, lo que permite concluir la limitada posibilidad de acceder de forma inmediata al mercado laboral, máxime cuando nos encontramos frente a una situación de aislamiento social preventivo que ha implicado un desmejoramiento en la económica nacional y mundial y que hace más evidentes los conocidos obstáculos en la contratación de personal adulto.

No obstante y pese a ello, esta sede judicial estima que la pretensión de reintegro debe ser ventilada ante el juez competente, que no es otro que el ordinario laboral quien deberá desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice dicha pretensión pues, si bien se ha indicado una afectación a la normalidad de la vida del actor con la terminación del contrato, lo cierto es que el actor, por un lado, tiene las semanas de cotización más que suficientes para acceder a la pensión de vejez, y por el otro, no demostró, aunque fuera sumariamente, la afectación que dicha situación le generara a él o a su núcleo familiar.

Aunado a ello debe precisar el Despacho que, muy a pesar de lo expuesto, no se logra acreditar la falta de idoneidad del mecanismo principal, es decir, del proceso ordinario dado que, si bien nos encontramos ante una suspensión de términos general, lo cierto es que el Consejo Superior de la Judicatura ha ordenado un levantamiento paulatino de los mismos que posiblemente se complete en una fecha próxima, por lo que dicha controversia deberá ventilarse ante el juez ordinario.

Pese a ello el Despacho considera necesario intervenir en el presente caso para evitar la vulneración de los derechos fundamentales del accionante, advirtiendo que solo lo hará para garantizar una afectación de su derecho a la seguridad social dado que se encuentra próximo a completar los requisitos mínimos para lograr su derecho pensional y en ese sentido, sin afectar la situación laboral con su ex empleador ordenará a la sociedad accionada que mantenga la afiliación del accionante al sistema de seguridad social integral, puesto que, aunque este tiene la densidad de semanas cotizadas que garanticen la obtención de su derecho pensional solo le resta, como único requisito, el cumplimiento de la edad.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Aunado a lo anterior, el Despacho considera que se ha evidenciado una conducta de discriminación negativa dado que si bien con ocasión de la declaratoria de emergencia, se han generado limitaciones para algunos trabajadores, lo cierto es que el estado de salud de una persona no es una razón objetiva ni justificable para el despido, pues ello evidencia que la empresa, durante el largo lapso que se ha servido de los servicios del señor Muñoz, así lo fuera de manera intermitente, tan solo aprovechó de él sus adecuadas condiciones físicas olvidando que el sistema de seguridad social, a través del empleador, también tiene una carga de solidaridad cuando la capacidad productiva de sus colaboradores disminuye.

Es por ello que esta Sede Judicial instará al accionante a acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral una vez se levante la suspensión de términos dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura con el fin que ésta sea quien estudie de manera definitiva, si debe o no ser reintegrado y si debe mantener el pago de su seguridad social, advirtiéndole que de no interponer la respectiva demanda laboral DENTRO DE LOS CUATRO (3) MESES SIGUIENTES al levantamiento de la suspensión de términos en los procesos ordinarios laborales ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura, cesarán los efectos de la protección otorgada en esta providencia.

Es de precisar que la pretensión de pago de salarios resulta inviable dado que ellos dependen de la pretensión de reintegro por lo que su estudio corresponderá al juez ordinario.

Finalmente, se desvinculará de esta acción al Ministerio de Trabajo por no existir una vulneración por parte de esta entidad.

Es preciso aclarar que debido a las decisiones adoptadas por el Gobierno Nacional frente a la prevención del contagio del Covid 19 y por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PCSJA20-11519 16 de marzo de 2020 y en el parágrafo del artículo 2° del Acuerdo PCSJA20-11546 del 25 de abril de 2020 en caso de que no se impugne la presente providencia, su remisión a la Corte Constitucional se hará una vez se levante la suspensión de términos relacionada con la revisión eventual.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: AMPARAR el derecho fundamental a la seguridad social del señor **ISRAEL MUÑOZ** vulnerado por la sociedad **FSC INGENIEROS S. A.** conforme la parte motiva de esta providencia.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

SEGUNDO: ORDENAR como **mecanismo transitorio** a la sociedad accionada **FSC INGENIEROS S. A.** que, a través de su representante legal **Fernando Antonio Sánchez Castaño**, continúe el pago de las cotizaciones a seguridad social en salud y pensión del señor **Isrrael Muñoz** identificado con la c.c. 4'292.078 a partir del 1° de mayo de 2020 conforme lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

TERCERO: ADVERTIR a **Isrrael Muñoz** para que acuda a la Jurisdicción Ordinaria Laboral con el fin de que esta sea quien estudie si debe o no ser reintegrado de manera definitiva para lo cual se le recuerda que de no interponer la respectiva demanda laboral DENTRO DE LOS CUATRO (4) MESES SIGUIENTES al levantamiento de la suspensión términos en los procesos ordinarios laborales ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura, cesarán los efectos de la protección otorgada en esta providencia.

CUARTO: NEGAR las demás pretensiones invocadas por las razones expuestas.

QUINTO: DESVINCULAR al Ministerio de Trabajo, conforme lo expuesto en esta sentencia.

SEXTO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito y eficaz.

SÉPTIMO: PUBLICAR esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.

OCTAVO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo a lo indicado en la presente decisión.

Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

Firmado Por:

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 3Ero MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

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:

bc307e28668e6af88fb8a8a663f9ea40b4b60dc5fe4b10b32f015da0a5d4ba7

Documento generado en 23/06/2020 08:19:46 AM