

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá D. C., veinte (20) de mayo de dos mil veinte (2020)

Radicación No. 11001 40 03 040 2020 00283 01

Decide el despacho la impugnación impetrada por el accionante **Luis Fernando Santos López**, contra la decisión del 5 de mayo de 2020, proferida por el *Juzgado Cuarenta Civil Municipal de Bogotá D.C.*,

mediante el cual negó el amparo deprecado por el actor, dentro de la acción de tutela promovida en contra de **Tuscany South America Ltd Sucursal Colombia**.

ANTECEDENTES

1. Lo solicitado

Demandó la protección de sus garantías fundamentales al mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral reforzada, seguridad social en conexidad con la vida que consideró vulneradas con ocasión a la terminación de su contrato de trabajo y, en consecuencia, pidió su reintegro a un cargo similar o mejor al que desempeñaba en la empresa Tuscany South America Ltd Sucursal Colombia, reconocer y pagar los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido y hasta que se materialice su vinculación, al considerar que tiene derecho a permanecer en su empleo y, porque además, tiene un hijo menor de edad y esposa, que dependen exclusivamente de sus ingresos.

2. Fundamentos fácticos

Dijo en lo medular que se vinculó laboralmente con la entidad accionada desde el 18 de diciembre de 2017, bajo la modalidad de obra o labor contratada. Explicó que dicho vínculo terminó el pasado 30 de marzo de la anualidad que avanza, so pretexto de haber finalizado la obra para la cual fue contratado.

Sin embargo, para dicha data tenía calidad de pre-pensionado *-en tanto que para la fecha del despido contaba con 61 años de edad y 1229 semanas cotizadas-* y, a u cargo, la manutención de su hogar razón por la cual, en su criterio, no debió ser separado de su cargo dada la inminente trasgresión de sus derechos fundamentales cuya protección aquí reclamó pues su salario es el único ingreso con el que él y su familia cuentan.

Explicó que una vez tuvo conocimiento de la antedicha decisión, comunicó a su empleador sobre su particular situación, empero no recibió respuesta alguna a la misma.

3. Sentencia de primera instancia.

El juez de primer grado negó el amparo deprecado tras considerar que si bien el actor cumplía con los requisitos para ser considerado como *«prepensionable»*, la terminación de la relación contractual obedeció a la finalización de la obra, y *«(...) no fue terminada de forma intempestiva y menos por la simple liberalidad del empleador»*, luego desde el inicio el pretensor, *«sabía y conocía los términos de la contratación laboral y que la misma se terminaba cuando se cumpliera la obra o labor contratada»*, razón esta por lo que declaró la improcedencia del amparo y, en su lugar, recordó que existen mecanismos idóneos ante la *«jurisdicción laboral»* (sic), de los cuales actor bien podía hacer uso, y que por lo mismo le impedían realizar un pronunciamiento de fondo sobre el particular.

4. Impugnación.

Inconforme con la decisión, el gestor solicitó la revocatoria del fallo, al estimar que el *a quo* pasó por alto que su empleador lo mantuvo vinculado *«a través de diversos contratos laborales a término fijo o por obra o labor determinada, documento emanado de la accionada y por medio del cual se acredita la continuada prestación de servicios»*, situación que además refleja que *«la [e]mpresa, acude a contratos a término fijo o por obra o labor de manera continua, para vincular a sus trabajadores, acreditandose así, que durante estos 3 años suscribí aproximadamente 10 contratos de trabajo y que mi vinculación no se encontraba atada a la realización de una obra o labor específica»*.

Enfatizó que es inminente la vulneración al mínimo vital, trabajo y seguridad social, *«pues la terminación del contrato de trabajo está generando un perjuicio irremediable para mí y mi familia, al no contar con medios para solventar nuestras necesidades básicas, toda vez que no contamos con ingresos que nos permitan cubrir los gastos del hogar»*.

CONSIDERACIONES

Este Juzgado de segunda instancia ostenta competencia para conocer y decidir la presente impugnación de conformidad con las previsiones, no sólo del artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, reglamentario del ejercicio de la acción de tutela, sino del artículo 1º del Decreto 1382 de 2000, por medio del cual se establecieron las reglas para el reparto de las acciones de tutela.

1. Problema jurídico

Corresponde a este despacho verificar, si la terminación del vínculo laboral - bajo la modalidad de obra o labor- notificado por South America Ltd Sucursal Colombia, quebrantó o no las garantías del señor Luis Fernando Santos López

teniendo en cuenta que es una persona de 61 años de edad con 1229 semanas cotizadas al sistema general de seguridad social en pensiones.

2. De la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar reintegro.

Por regla general, y en razón al principio de subsidiariedad que gobierna este trámite preferente y sumario, le está prohibido al juez de tutela inmiscuirse en asuntos propios del juez de conocimiento, dada la autonomía e independencia del que se encuentra revestido al interior de cada causa en particular. Con todo, de manera excepcional, la jurisprudencia del máximo tribunal constitucional ha establecido que si los mecanismos ordinarios no resultan eficaces para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales invocados, resulta viable la intervención constitucional.

En tratándose de la protección que se ha fijado para trabajadores del sector privado que están próximos a pensionarse, la sentencia T 229 de 2017 recordó, que deben concurrir los siguientes supuestos para que proceda la acción de tutela, en lugar del mecanismo ordinario ante el Juez laboral.

1. Que al trabajador le falten menos de tres años para adquirir la edad pensional de 62 años.
2. Que al trabajador le falten menos de tres años, para cumplir con las semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de vejez.
3. Acreditar la configuración de un perjuicio irremediable, en ocasión a la finalización del contrato laboral, o que el mecanismo ordinario de defensa carece de idoneidad para garantizar la efectividad de los derechos fundamentales.

En referencia al último supuesto, la Corte Constitucional en esta misma sentencia, indicó que el amparo constitucional, puede darse de manera transitoria o definitiva.

“(...)en cada caso, el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone. Si no es así, si los mecanismos ordinarios carecen de tales características, el juez puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situación de que se trate. La primera posibilidad es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable” SU 961 DE 1.999

“La segunda posibilidad es que las acciones ordinarias no tengan la facultad de resolver la controversia de forma idónea y eficaz, circunstancia en la cual es

procedente conceder la tutela de manera definitiva, como mecanismo directo de protección de los derechos fundamentales”

Para efectos de evidenciar que la finalización del contrato de trabajo pone en riesgo derechos fundamentales, en Sentencia T357 de 2016, se reconoció que la edad misma del trabajador es un indicador de tal situación ante la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral y en los eventos de que aquel no cuenta con ingresos diferentes a los que devengaba en virtud de la relación laboral que finalizó.

3. El caso concreto

El despacho revocará la decisión confutada y, en su lugar, amparará las garantías reclamadas por esta vía conforme pasa a exponerse:

No es un tema discutido que entre el accionante y la entidad convocada existió una relación contractual, que principió el 18 de diciembre de 2017 y finalizó el pasado 30 de marzo del año en curso.

De la certificación expedida por el empleador, se advierte además una notoria continuidad entre los diferentes contratos que se suscribieron en ese lapso de tiempo bajo la modalidad de periodo fijo y por obra o labor, especialmente en el último año.

Modalidad del contrato	F. inicial	F. final	Periodo	Días*
Por obra o labor	18-dic-17	11-mar-18	84	
				0
Término fijo	12-mar-18	20-abr-18	40	
				18
Término fijo	09-may-18	07-jun-18	30	
				16
Por obra o labor	24-jun-18	16-sep-18	85	
				1
Término fijo	18-sep-18	16-oct-18	29	
				6
Por obra o labor	23-oct-18	31-ene-19	101	
				0
Por obra o labor	01-feb-19	22-sep-19	234	
				1
Por obra o labor	24-sep-19	27-oct-19	34	
				1
Por obra o labor	29-oct-19	26-nov-19	29	
				0
Por obra o labor - Proyecto Mandinga	27-nov-19	30-mar-20	125	
*Espacio de tiempo entre la suscripción de uno y otro contrato				

Tampoco se cuestiona que para la época de la finalización del contrato, Luis Fernando tenía 61 años de edad y contaba con 1.229 semanas de cotización ante el sistema general de seguridad social en pensiones, situación que además se corrobora con la cédula de ciudadanía del gestor y el reporte de semanas cotizadas de pensiones, aportados con el escrito de tutela.

Asimismo, no se olvida que si bien, por regla general, la acción de tutela no se encuentra prevista para sustituir o actuar de forma paralela a los mecanismos previstos por la ley para reclamar el reintegro y menos el pago de las prestaciones dejadas de percibir, tampoco se pierde de vista que es imperativo para el juez de tutela verificar si los medios de defensa con los que cuenta resultan ser o no idóneos para materializar la protección efectiva de los derechos que se reclaman.

Sobre esto, tiene dicho la Corte Constitucional que «[s]i bien el accionante podría acudir a la jurisdicción ordinaria para debatir la legalidad de su despido, el proferimiento del fallo definitivo puede tomar un periodo muy prolongado, que haría que la situación de vulnerabilidad que atraviesan él y su familia se extendiera indefinidamente en el tiempo, pues él como único proveedor de recursos, por su avanzada edad, muy probablemente verá limitadas las posibilidades de conseguir un empleo para solventar los gastos de su hogar, hasta que la jurisdicción respectiva atienda de manera definitiva las pretensiones que reclama.» (Sentencia T-638 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

Bajo ese entendido y atendiendo las características particulares del actor, quien para la fecha en que le fue comunicada la terminación del contrato por finalización de la obra, tenía la connotación de *prepensionado*¹, resulta viable, de manera excepcional, la intervención constitucional en aras de evitar la consumación de un perjuicio irremediable al verse comprometida su subsistencia y la de su núcleo familiar, máxime si se repara en que por el estado de emergencia sanitaria que atraviesa el país, los términos judiciales se encuentran suspendidos, circunstancia que además hace más gravosa la situación del tutelante.

Es imperioso memorar que en el escrito tutelar se afirmó por parte del gestor, que es la única persona que aporta económicamente a las necesidades del hogar, y que de él dependen su hijo menor de edad y su pareja, quien además de desempleada padece un estado regular de salud. Con ese propósito, aportó la historia clínica de esta última, en la que en efecto se desprende que padece de «*lupus eritematoso sistémico*», así como el registro civil de nacimiento de su menor hijo, y la certificación actual de su colegio, de donde se desprende que en la actualidad cursa estudios básicos secundarios.

Vale precisar que dentro del término concedido la sociedad encartada no desvirtuó la condición de vulnerabilidad del gestor, pues su defensa se circunscribió, en lo cardinal, a reprochar la procedencia del mecanismo de amparo, pese a que la

¹ «la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cubija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez». (CC. T-357 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

manifestación del actor constituía una afirmación indefinida siendo la demandada la llamada a desvirtuarla, ello no sucedió conforme se anticipó.

Por lo anterior, colige esta judicatura que el ingreso percibido por el señor Santos López constituye el único ingreso con el que él y su familia garantizan su mínimo vital.

Ahora como ya se había indicado, las relaciones laborales existentes entre el aquí accionante y su contraparte, se dieron a lo largo de aproximadamente dos años y no obstante se documentaron a través de 10 contratos de trabajo diferentes, tenían un componente de continuidad y no se advierte que la labor desarrollada por el trabajador, haya estado asociada desde el año 2017 exclusivamente al proyecto Mandinga para el *“desarme y movilización del RIG 101 desde Yondo Antioquia hasta Pueblo Nuevo Ariguaní – Magdalena. Perforación del Pozo Mandinga y completamiento (si da a lugar)”*², entonces, la sola finalización de la actividad que se desarrollaba en ese pozo, como daría cuenta el acta de finalización allegada con la contestación a la tutela, no es razón suficiente para la desvinculación del trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada y no se observa de esa manera en el caso en concreto, la situación objetiva planteada en su defensa por parte del empleador.

Luego, contrario a lo entendido por el *a quo* la relación no era de corte ocasional o temporal como en su oportunidad se indicó, de modo que, la terminación de dicha relación laboral si resultó abrupta e intempestiva para el empleado, imponiendo a este Despacho, apartarse de la interpretación que el juez de primer grado dio al caso bajo asunto, con sustento en la jurisprudencia ya señalada y además la prerrogativas de la sentencia SU-003 de 2018.

Resulta oportuna recordar, además que la sola circunstancia de que el contrato de trabajo, sea por un periodo definido, no da lugar a la finalización del vínculo laboral, cuando se trata de un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, así lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T864 de 2011, que no obstante referirse a casos de personas con limitaciones, resulta aplicable al caso, pues en últimas se trata de la protección que le corresponde a los trabajadores que hacen parte de aquellos grupos poblacionales vulnerables como lo son las personas de edad avanzada próximas a pensionarse.

“A su vez, se entiende que la expiración del plazo definido para la terminación del contrato no es razón suficiente para justificar la no renovación del contrato de trabajo. Es decir, en el caso en el que el empleado goce de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no constituye una justa causal para que éste no sea renovado”

² Descripción que se hace en la carta de Terminación del contrato de trabajo de fecha 30 de marzo de 2020 y contenido en el contrato de trabajo de fecha 27 de noviembre de 2019.

Tampoco son de recibo los argumentos planteados por la sociedad accionada referentes a que el trabajador no informó al empleador su condición de prepensionado ni al inicio de la relación laboral, ni previo a la finalización del último contrato suscrito, pues la protección surge con la concurrencia de los criterios fijados de vieja data por la Corte constitucional a los que se hizo referencia en líneas que anteceden, dentro de los cuales no se ha considerado el de un aviso previo al empleador, quien por demás conoce o debe conocer la edad de su trabajador y sabe de antemano su condición de cotizante al sistema de seguridad social.

Por las razones esgrimidas, y comoquiera que quedó demostrada la afectación al mínimo vital del pretensor, se abre camino el mecanismo de amparo para ordenar su reintegro, por lo que así se plasmará en la parte resolutive de esta decisión.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la decisión del 5 de mayo de 2020, proferida por el *Juzgado Cuarenta Municipal de Bogotá D.C.*, en su lugar se dispone:

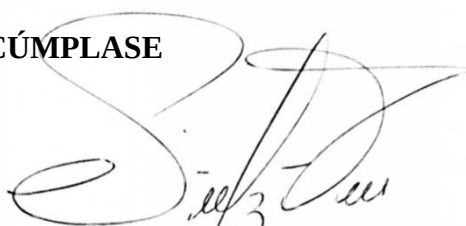
CONCEDER el resguardo implorado por Luis Fernando Santos López, en consencuencia se ordena a Tuscany South America Ltd Sucursal Colombia, que en el término de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia proceda a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de igual o de superior jerarquía, sin desmejorar su condición laboral, hasta tanto le sea reconocida la pensión de vejez de parte de Colpensiones y haya sido incluido en la nómina de pensionados.

SEGUNDO. NOTIFICAR a las partes esta decisión en la forma más expedita.

TERCERO. REMITIR, en su oportunidad, el expediente a la **H. CORTE CONSTITUCIONAL** para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Am


PILAR JIMÉNEZ ARDILA
JUEZ

