

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO OCTAVO CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., Veintinueve (29) de agosto de dos mil veintidós (2022.).

Ref. Acción de Tutela. No. 11001-31-03-008-2022-00394-00

Procede el Despacho a proferir el respectivo fallo dentro del trámite de tutela de la referencia, una vez agotado el trámite de ley.

I. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES:

La presente acción de tutela es promovida por la ciudadana **MYRIAM YANETH PARDO GUTIERREZ** contra **INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA**.

II. ANTECEDENTES:

A. Las peticiones:

La solicitud de amparo constitucional se dirige a que mediante este instrumento se tutele los derechos fundamentales de petición, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al debido proceso, ordenándole a la accionada que conteste el petitorio presentado y, así mismo que proceda a vincularla contractualmente en las mismas condiciones que venía desempeñando.

B. Los hechos:

1. Que el día 19 de julio del año en curso interpuso derecho de petición ante la entidad accionada, el cual no ha sido resuelto.

2. Sostuvo que desde el año 2007 se encuentra vinculada mediante contrato de prestación de servicios con la accionada, empero que aquella decidió no renovar dicho contrato, sin la autorización del Ministerio de trabajo y a pesar de que por su edad tiene la calidad de pre pensionada y además padece de artrosis degenerativa y cervical, fibromialgia, síndrome del túnel carpiano, gastritis crónica, reflujo gastroesofágico y alopecia.

C. El trámite:

Mediante proveído calendado dieciséis (16) de agosto del año que avanza, este Despacho admitió la acción de tutela de la referencia, concediendo a la accionada y a las vinculadas MINISTERIO DE TRABAJO, CAFAM, COLPENSIONES, EPS FAMISANAR, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ el término de un (1) día para que se pronunciaran sobre los hechos en que se edificó la acción bajo estudio.

1. Famisanar, alegó falta de legitimación en la causa por pasiva.

2. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, alegaron falta de legitimidad en la causa por pasiva y manifestaron que no hay solicitud alguna de calificación de la activante.

3. Colpensiones, solicitó ser desvinculada.

4. El Ica, confirmó que la accionante radicó un derecho de petición bajo el consecutivo CA20221020054 del 19 de julio de 2022, el cual fue contestado mediante misiva ICA20223012917 del 18 de agosto de 2022.

Respecto del vínculo laboral, manifestó que, no es cierto que se hubiese notificado a la accionante sobre su culminación, atendiendo a que la naturaleza de aquel no lo impone.

Así mismo, refirió que el último contrato de la tutelante se celebró bajo la modalidad de prestación de servicios con número 0084-2022, cuyo objeto consistió en la ‘Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión’ del 11 de enero al 31 de julio de 2022 y, que su desvinculación obedeció a la terminación del mismo.

Las demás entidades no contestaron, pese a estar notificadas en debida forma.

III. CONSIDERACIONES:

1. La acción de tutela:

El procedimiento diseñado por nuestra Carta Magna para la protección efectiva de los derechos fundamentales que ella consagró, lo definió y reguló en su artículo 86, al implantar el mecanismo extraordinario y residual de la acción de tutela, en donde, no solo se protegió a todas las personas de las acciones y omisiones de la autoridad pública, sino que además su radio de aplicación se amplió, incluso a la trasgresión provocada por los particulares cuando su conducta afecte grave o directamente el interés colectivo o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión (art. 42 Dto. 2591/91).

1.1. Así también, es menester destacar que la acción de tutela se rige por el principio de subsidiariedad, el cual implica que solo proceder cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, sin embargo, es dable memorar que la Corte Constitucional ha determinado que existen dos excepciones: ¹

*(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es **idóneo y eficaz** conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como **mecanismo definitivo**; y,*

*(ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un **perjuicio irremediable**, caso en el cual la acción de tutela procede como **mecanismo transitorio**.*

¹ Sentencia T-662 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

2. El problema jurídico a resolver:

En virtud del amparo deprecado, en primer orden se establecerá si se cumple con el requisito de subsidiaridad que identifica la acción de tutela y, en caso de resolverse este problema jurídico de forma positiva, deberá determinarse si la accionante es sujeto de estabilidad laboral reforzada.

Por último, se abordará lo relativo a la configuración o no de un hecho superado respecto del derecho de petición que cursó la activante ante la entidad accionada.

3. Marco legal y Jurisprudencia aplicable al asunto sub examine:

3.1. De la subsidiaridad de la acción de tutela

De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es de naturaleza residual y subsidiaria y, en consecuencia, su procedencia se encuentra condicionada a que “(...) **el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial**, ii) **cuando existiendo un medio de defensa judicial ordinario este resulta no ser idóneo para la protección de los derechos fundamentales del accionante** o iii) **cuando, a pesar de que existe otro mecanismo judicial de defensa, la acción de tutela se interpone como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.**”

En los eventos de que el amparo proceda como mecanismo definitivo, ha precisado la propia jurisprudencia que la ineficacia y falta de idoneidad de los medios ordinarios de defensa con que cuente el accionante han de ser estudiadas atendiendo la particularidad del caso y las condiciones de la persona afectada, pues solo así, será posible determinar si tales mecanismos ofrecen una solución integral desde una dimensión constitucional y no meramente formal. En palabras de la Corte “(...) el medio de defensa ordinario debe estar llamado a proteger el derecho fundamental conculcado y, además, a hacerlo de manera oportuna, toda vez que, como ya ha sido señalado por esta Corporación, el Juez de tutela, al interpretar constitucionalmente asuntos laborales, no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta, sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales”

Ahora bien, para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio, se requiere la configuración de un perjuicio irremediable, el cual ha reiterado esta Corte debe ser inminente y grave. De allí que, las medidas para evitar su consumación obedezcan a los criterios de urgencia e impostergabilidad. Sobre esa base, **ha agregado la jurisprudencia en la materia que “(...) (ii) el estado de salud del solicitante y su familia; y (iii) las condiciones económicas del peticionario del amparo” se constituyen como criterios orientadores al momento de determinar la existencia o no de un perjuicio irremediable. En este último escenario, la decisión de amparo constitucional tiene un alcance transitorio, en el sentido que solo se mantiene**

vigente mientras la autoridad judicial competente decide de fondo sobre la acción ordinaria instaurada por el afectado.²

3.2. Del Derecho a la estabilidad laboral reforzada

La Corte ha sostenido que, en virtud del principio de igualdad consagrado en la Constitución Política, el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para que ese mandato sea real y efectivo. De ahí que esta la Honorable Corte Constitucional, haya interpretado que: “el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal”³

Del mismo modo, en el inciso 3° de esta misma disposición se contempla una protección especial de las personas en estado de debilidad manifiesta, que como ha sido desarrollada jurisprudencialmente, incluye a los sujetos que por su condición de salud son situados en contextos desfavorables para el desarrollo de su trabajo.

Precisamente, a favor de las personas que padecen limitaciones físicas o mentales, se deriva la estabilidad laboral reforzada, cuyo fin, de manera general, es proteger su derecho al trabajo, mediante diferentes mecanismos que garanticen que su vínculo laboral no se verá afectado de manera desfavorable por condiciones que afecten su salud, por el contrario a un trabajador que goce de esta prerrogativa se le debe garantizar un trato equitativo, al procurar que se continúe el vínculo laboral donde a partir de sus limitaciones o discapacidades el empleador genere un espacio y/o ambiente laboral donde pueden desempeñar sus funciones de una manera adecuada y sin que ello resulte en una afectación mayor a su salud.

En relación con el derecho a la estabilidad laboral forzada de las personas próximas a pensionarse (prepensionados), en Sentencia T-500 de 2019, la Corte Constitucional sostuvo que en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad “la estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez”, siempre y cuando, la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital.

Más adelante, en Sentencia SU-003 de 2018, esta Corporación advirtió que la garantía a la estabilidad laboral de los prepensionados, **se predica del trabajador que le faltare el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.**

Sobre el particular indicó que “la ‘prepensión’ protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como

² Ver Sentencia T-118 de 2019.

³ Véase, Sentencia T-871 del 21 de julio de 2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

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”.

De acuerdo con lo expuesto, el Alto Órgano de Cierre Constitucional concluyó que **la estabilidad laboral de los prepensionados se predica de los trabajadores (público o privado) que les faltare tres (3) o menos años para cumplir con el número de semanas de cotizadas o el tiempo de servicio, en el caso del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, para acceder a la pensión de vejez.**

En ese sentido se hace necesario hacer una aproximación a tres presupuestos fundamentales, para clarificar la procedencia de la aplicación de la estabilidad reforzada, veamos:

- a) Al margen del grado de afectación de salud, siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve:**

En desarrollo de lo anterior, la Corte consideró necesario diferenciar entre la discapacidad que siendo el género⁴ exige una“(...) restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad (...)”⁵ dentro del contexto particular del ser humano, (ii) la cual si es severa –mayor del 50% de pérdida de capacidad laboral- configurará una situación de invalidez o (iii) si es menor o no ha sido calificada deberá entenderse como una disminución física, psíquica o debilidad manifiesta que impide el cumplimiento de una función, que en otras condiciones, podría desempeñarse por la persona de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales⁶

Así entonces, la jurisprudencia ha sido enfática en resaltar que esta garantía no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que, por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta⁷.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cubija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

4 En la sentencia T-148/12 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) se aclaró que “De conformidad con la línea trazada por la Corte en la sentencia T-198 de 2006, recogida por la sentencia T-906 de 2011, “se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. / De allí se desprende que si una persona pierde el 50% o más de su capacidad laboral, es inválida y pertenece al grupo más amplio de discapacitados; y si pierde menos del 50%, es discapacitada./ Sin embargo, este concepto de discapacidad obliga a que la persona haya sido calificada, exigencia que la jurisprudencia constitucional no ha impuesto a las personas que aspiran ser cubiertas por la estabilidad laboral reforzada. Esto implica, entonces, que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho exclusivo de los discapacitados calificados sino también de los no calificados, pues la discapacidad es una condición comprobable empíricamente en la realidad que no puede sujetarse a una formalidad como el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez, en estricto apego al principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 de la C.N.”).

5 Corte Constitucional. Sentencia T-361/08 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

6 Ibidem.

7 Corte Constitucional. Sentencia T-461/15 (M.P. Myriam Ávila Roldán) que reiteró los postulados desarrollados en la sentencia T-188/14 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

b) El empleador debe tener conocimiento de las afecciones de salud del trabajador, al momento de su desvinculación.⁸

En efecto, este requisito adquiere especial relevancia, pues al probarse que el empleador conocía de los padecimientos de su trabajador y aun así término el vínculo laboral, sin acatar los procedimientos contemplados legalmente para su desvinculación, conllevaría a una vulneración a sus derechos.

c) Se presume la discriminación cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada:

Por la presunción de despido discriminatorio, se entiende que si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el empleador no ha logrado desvirtuar que fueron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador las que dieron origen al despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe el juez constitucional concluir que con la terminación del vínculo laboral hubo una grave afectación a los derechos del empleado⁹

Precisamente, “en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esa Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.”¹⁰

En similar sentido, en la sentencia T-647 de 2015 se dispuso que esta presunción aplica aun cuando la persona que solicita la estabilidad laboral reforzada no hubiere sido calificada.

Así entonces, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental: (i) en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual con una “persona (...) [p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” y, (ii) en segundo, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo, caso en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.¹¹

Ahora bien, la Corte ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre¹², esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra¹³. Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para

⁸ T-420 de 2015

⁹ T-692 de 2015

¹⁰ T-041 de 2019

¹¹ T-372 de 2017

¹² T-449 de 2008

¹³ T-589 de 2017

terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en punto a la autorización del Ministerio de trabajo¹⁴.

En ese orden de ideas, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, “no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral”, en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, “al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana”¹⁵.

De hecho, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje.

En efecto, desde la sentencia T-1210 de 2008 la Corte ha sostenido que “aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos”. Luego esta posición se ha reiterado en distintas ocasiones, como por ejemplo en las sentencias T-490 de 2010,[68] T-988 de 2012,[69] T-144 de 2014[70] y T-310 de 2015.[71] En la sentencia T-040 de 2016, la Sala Tercera de Revisión de la Corte tuteló el derecho a la estabilidad reforzada de una persona a quien se le terminó sin causa justificable y sin autorización de la oficina del Trabajo su contrato de prestación de servicios, mientras estaba en condiciones de debilidad manifiesta. Sostuvo entonces que “la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios”.

En las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a “la estabilidad” (CP art 53), a una protección especial de quienes “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” (CP arts. 13 y 93), a un trabajo que “en todas sus modalidades” esté rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25) y a gozar de un mínimo vital (CP arts. 1, 53, 93 y 94). Tampoco pierden sentido los deberes que tienen el Estado y la sociedad de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (CP art 47), o de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP arts. 1, 48 y 95). Por este motivo, más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva. Esta garantía tiene, como se dijo, arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.¹⁶

¹⁴ Ib.

¹⁵ T-226 de 2012 y T-819 de 2008

¹⁶ SU-049 de 2017.

3.3. Del derecho de petición

En lo que respecta al derecho de petición, señala el artículo 14 de la Ley 1755 de 2015 -Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo-, vigente para la época en que se presentó la solicitud, que:

“Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción. Estará sometida a término especial la resolución de las siguientes peticiones: (i) Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Si en ese lapso no se ha dado respuesta al peticionario, se entenderá, para todos los efectos legales, que la respectiva solicitud ha sido aceptada, por consiguiente, la administración ya no podrá negar la entrega de dichos documentos al peticionario y como consecuencia las copias se entregarán dentro de los tres (3) días siguientes. (ii) Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción. Parágrafo. Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en la ley expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto”.

Ahora bien, la Corte Constitucional, en la sentencia T 206 de 2018 refirió:

“El derecho de petición, según la jurisprudencia constitucional, tiene una finalidad doble: por un lado, permite que los interesados eleven peticiones respetuosas a las autoridades y, por otro, garantiza una respuesta oportuna, eficaz, de fondo y congruente con lo solicitado. Ha indicado la Corte que “(...) dentro de sus garantías se encuentran (i) la pronta resolución del mismo, es decir que la respuesta debe entregarse dentro del término legalmente establecido para ello; y (ii) la contestación debe ser clara y efectiva respecto de lo pedido, de tal manera que permita al peticionario conocer la situación real de lo solicitado”. En esa dirección también ha sostenido que a este derecho se adscriben tres posiciones: “(i) la posibilidad de formular la petición, (ii) la respuesta de fondo y (iii) la resolución dentro del término legal y la consecuente notificación de la respuesta al peticionario”.

3.4. Del hecho superado:

“(...) la carencia actual de objeto sobreviene cuando frente a la petición de amparo, la orden del juez de tutela no tendría efecto alguno o “caería en el vacío”. Al respecto se ha establecido que esta figura procesal, por regla general, se presenta en aquellos casos en que tiene lugar un daño consumado o un hecho superado.

El hecho superado tiene ocurrencia cuando lo pretendido a través de la acción de tutela se satisface y desaparece la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales invocados por el demandante, de suerte que la decisión que pudiese

adoptar el juez respecto del caso específico resultaría a todas luces inocua y, por lo tanto, contraria al objetivo de protección previsto para el amparo constitucional.”¹⁷

En estos supuestos, la tutela no es un mecanismo judicial adecuado pues ante la ausencia de supuestos fácticos, la decisión que pudiese tomar el juez en el caso concreto para resolver la pretensión se convertiría en ineficaz porque ya no existirían.

4. El Caso Concreto:

Descendiendo al *sub-examine*, con el propósito de resolver el primer problema que plantea la acción, se advierte que en efecto nuestro ordenamiento jurídico si prevé una herramienta procesal con el fin de que la accionante someta a la jurisdicción contenciosa administrativa¹⁸ su inconformidad ante la terminación del contrato de prestación de servicios, es decir, que puede acudir a un proceso en donde exponga la causa que aquí se debate, dejando ver de este modo que si se cuenta con un mecanismo idóneo y eficaz, amén que en al interior de ese tipo de procesos se cuenta con una mayor oportunidad de solicitar y aportar pruebas a efectos de que sea dirimido el conflicto.

De otro lado, tampoco se avista la causación de un perjuicio irremediable en la accionante, pues no acreditó ninguna circunstancia que así lo permita determinar, lo que entonces, en línea de principio torna improcedente el amparo deprecado, ya sea de manera transitoria o definitiva.

Ahora bien, al margen de lo anterior, para fines aclarativos es menester decir, que en todo caso tampoco se avizora la procedencia del amparo en sede constitucional, en razón a la calidad de prepensionada, ya que en primer lugar, como viene de verse, para que se pueda predicar la calidad de prepensionado, debe examinarse el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez, lo que en este caso no es posible, por cuanto la tutelante no allegó prueba alguna del tiempo que ha cotizado, solo la certificación de afiliación a Colpensiones, quien tampoco al contestar la acción informó sobre la historia laboral de la actora, impidiendo que esta funcionaria pueda establecer si en efecto le faltan tres (3) o menos años para cumplir con el número de semanas cotizadas o el tiempo de servicio, en el caso del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, al cual pertenece la accionante.

Sumado a lo anterior, no se evidencia que actualmente la actora esté en un tratamiento médico progresivo o que esté siendo incapacitada para poder avizorar que sus diagnósticos impiden el normal desarrollo de las labores de apoyo para las cuales fue contratada.

Siendo, así las cosas, se tiene que en lo que respecta a la garantía fundamental de la estabilidad laboral reforzada, debe negarse el amparo deprecado.

¹⁷ Sentencia T-678 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez, en donde se cita la Sentencia SU-540 de 2007, M.P. Álvaro Tafur Galvis. Al respecto, el artículo 26 del Decreto 2591 de 1991 dispone que: “[s]i, estando en curso la tutela, se dictare resolución, administrativa o judicial, que revoque, detenga o suspenda la actuación impugnada, se declarará fundada la solicitud únicamente para efectos de indemnización y de costas, si fueren procedentes” y Corte Constitucional Sentencia T-085 de 2018. M.P. LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ.

¹⁸ “Competencia de la jurisdicción contenciosa para conocer controversias relacionados con contratos de prestación de servicios. El artículo 32 de la Ley 80 de 1993 prevé que el contrato de prestación de servicios que celebren entidades estatales es una modalidad de contrato estatal. En este sentido, la Corte Constitucional ha señalado que el juez de lo contencioso tiene la competencia para conocer del medio de control de controversias contractuales cuando (i) la demanda tiene por objeto la declaratoria de incumplimiento de obligaciones derivadas de la ejecución de este tipo de contratos y (ii) la controversia no se enmarca en ninguna de las excepciones a la jurisdicción de lo contencioso previstas en el artículo 105 del CPACA.” Auto 722/21 de la Corte Constitucional.

Igual suerte de nugatoria, se avizora sobre el derecho fundamental de petición que presentó la actora ante la entidad accionada, mediante el cual solicitó que se le diera nuevamente el contrato, en tanto que al brindar contestación la convocada, acreditó que en el curso del presente trámite constitucional, el 18 de agosto de 2022 otorgó y notificó a la dirección electrónica myriamy66@hotmail.com - *dirección informada por la petente*-, la contestación correspondiente, en donde en síntesis manifestó que de acuerdo a las características en que se celebró el contrato de prestación de servicios no era posible acceder a dicha petición.

De manera que lo anterior, permite colegir que se presentó un hecho superado al cesar la omisión que se alegó frente al derecho de orden constitucional en comento, lo que hace improcedente el amparo deprecado en tal sentido, amén que no es dable inmiscuirse en el sentido de la respuesta, ya que este compete únicamente a la autoridad cuestionada.

V. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Octavo (8) Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

V. RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo invocado, por lo expuesto ut-supra.

SEGUNDO: ENTERAR a los extremos de esta acción que contra lo aquí decidido procede la impugnación, ante el Tribunal Superior de esta ciudad.

TERCERO: NOTIFICAR lo aquí resuelto a las partes por el medio más expedito y eficaz de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en el evento de que no se impugne la presente decisión.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,

**EDITH CONSTANZA LOZANO LINARES
JUEZ**

AKB

Firmado Por:
Edith Constanza Lozano Linares
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 008
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **aa2b76cba76d0ec211f4fd3bce9e4acbc313ee70ccd60e3678b072ac159e4691**

Documento generado en 29/08/2022 01:03:23 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>