



República de Colombia
JUZGADO TREINTA CIVIL MUNICIPAL

Radicación n.º 11001-40-03-030-2020-00604-00.

Bogotá D.C., diecinueve (19) de octubre de dos mil veinte (2020).

Decídese la acción de tutela instaurada por **Nelson Lemus Ospina**, con cédula de ciudadanía n.º 80.260.545, contra la **Fundación Universitaria Panamericana – Unipanamericana**, trámite al que se vinculó al Ministerio de Trabajo y a la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales – UDCA.

I. ANTECEDENTES

1. El actor solicitó la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, vida, salud, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por la accionada.

2. Como fundamento de sus pretensiones adujo, en síntesis, que:

2.1. Laboró para la convocada «desde el 12 de enero de 2010» y hasta el 16 de septiembre de hogaño, data en la que fue despedido «sin que mediara causa justificada».

2.2. Estuvo vinculado mediante contrato a término indefinido, inicialmente, como «director del Programa de Mercadeo y Publicidad» y, desde marzo pasado, como «docente de planta».

2.3. Al finalizar su contrato le pagaron la suma de «\$55.881.846» como «liquidación definitiva», monto que incluyó una indemnización por la terminación sin justa causa, pero que se vio disminuido con cuatro

descuentos –*aporte EPS: \$130.859; aporte pensión: \$130.569; retefuente: \$98.000; y, descuento crédito unimos: \$30.000.000*–, por lo que solo recibió el valor neto de «\$25.522.128».

2.4. Si bien cuenta con «*aproximadamente 36 años de cotización*» al sistema pensional, tiene 60 años, de suerte que «*para acceder al derecho a [su] pensión de jubilación, solo [le] hace falta un año y 10 meses*», razón por la que «*[se ve] obligado a sobrevivir*» con el saldo de su liquidación «*a partir de la fecha y hasta [los] 62 años*», data en la que «*[tiene] la expectativa de recibir [su] pensión*»; es decir, solo con un promedio mensual de «\$1.160.100».

2.5. Sus gastos mensuales ascienden a «\$5.927.846», amén que, al ser «*padre cabeza de familia*», su salario era la «*principal fuente de ingresos y de sustento de su familia*»; de modo que la decisión del centro educativo querellado afecta sus prerrogativas superiores, pues, entre otras cosas, él paga la universidad, la actividad deportiva y el tratamiento de ortodoncia de su hija menor de edad, los gastos de su mascota, y la alimentación y servicios públicos para el hogar.

2.6. De igual manera, padece de «*hipertensión arterial*» y hace parte del «*programa de patológicos crónicos*», razón de más para considerar que el «*despido intempestivo*» le afecta, ya que «*se convierte en un factor de riesgo para el desarrollo de otro tipo de enfermedades*».

3. Pidió, conforme a lo relatado, se le ordene a la institución entutelada «*realizar [su] reintegro al cargo de docente*».

4. El 6 de octubre de 2020 se admitió la queja constitucional y se ordenó correr traslado a las citadas; luego, el día 15 posterior, se dispuso convocar a la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales – UDCA.

II. RESPUESTAS DE LA ACCIONADA Y LAS VINCULADAS.

1.- La Fundación Universitaria Panamericana adujo, que tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo del quejoso con

fundamento en «la facultad legal que otorga el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo» y le canceló la correspondiente liquidación, con indemnización por la finalización sin justa causa, razón por la cual su determinación «no violó ningún derecho fundamental del accionante».

También, indicó, que según se denota en el reporte de semanas cotizadas arrimado por el quejoso, él está vinculado laboralmente con «la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales – UDCA», por lo que, sumado al hecho de que le pagó el valor neto de «\$25.522.128» como liquidación laboral, no se pone en peligro el mínimo vital del tutelista, «pues es claro que [...] cuenta con los medios económicos para sufragar sus gastos y los de su familia», así como tampoco se configura un perjuicio irremediable.

De otra parte, señaló, que no es cierto que el accionante tenga la condición de «pre pensionado», ya que, según la «Sentencia de la Corte Constitucional SU-003 de 2018», ella «solo nace cuando al trabajador el único requisito pensional que le haga falta sea el de las semanas de cotización y no la edad».

Finalmente, afirmó, que no conocía la situación de salud del gestor toda vez que él nunca la puso de presente, pero que, de igual manera, no es suficiente para considerar que tiene «estabilidad laboral reforzada».

2.- La Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales – UDCA informó, que el quejoso tiene un vínculo laboral vigente con ella, del 3 de agosto al 28 de noviembre de la presente anualidad «como catedrático del Programa de Ingeniería Comercial, con un salario de \$1.670.760 pagaderos mensualmente».

3.- El Ministerio de Trabajo, solicitó se declare su desvinculación por falta de legitimidad en la causa por pasiva, siendo que «no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno [del] accionante».

III. CONSIDERACIONES

1.- Conforme lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela es un mecanismo extraordinario, instituido para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, frente a la amenaza o violación que se derive de la acción u omisión de las actuaciones de las autoridades o de los particulares, en los casos previstos en la ley, sin que pueda erigirse en una vía sustitutiva o alternativa de los medios ordinarios de defensa que el ordenamiento jurídico ha consagrado para salvaguardarlos, a menos que estos se tornen ineficaces y el amparo sea utilizado como instrumento transitorio para evitar un perjuicio irreparable.

También, ha definido que *«si bien la misma tiene un carácter breve y sumario, no por eso pueden obviar quienes a ella acuden la debida demostración de los hechos que invocan como generadores de la afectación que alegan padecer, ya que a estos les incumbe esa comprobación so pena de que decaiga el reclamo elevado por sustracción de materia»* (CSJ STC 9 dic. 2011, rad. n.º 02372-01).

1.1.- En tratándose de la «estabilidad laboral reforzada», la Corte Constitucional ha establecido que:

La figura de estabilidad laboral reforzada tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador. (Corte Constitucional, Sentencia SU 040 de 2018).

A la par ha indicado que «[t]al y como lo estableció la sentencia T-638 de 2016 “En suma, 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» (Corte Constitucional, Sentencia T-325 de 2018).

1.2.- Sobre el alcance de la figura de prepensionable y la protección que de esta se genera en el marco de la estabilidad laboral, la Colegiatura en cita ha especificado que:

[C]uando 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. Para fundamentar esta segunda regla de unificación jurisprudencial se hace referencia a la jurisprudencia constitucional que ha desarrollado la figura y a su finalidad específica, en aras de determinar por qué, en el supuesto de unificación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez (Subrayas propias, C. C., Sentencia SU-003 de 2018).

1.3.- Finalmente, se ha predicado que la tutela, como instrumento para el reintegro de personas a su cargo, «no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso. (Sentencia T-077 de 2014).

2.- En el *sub judice* emerge claro que el reclamante acudió a la acción de tutela con el propósito de que se proteja su derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otras prerrogativas, por cuanto la empresa recriminada finalizó su contrato de trabajo sin tener en cuenta, según su dicho, que él se beneficia de la condición de «prepensionable».

3.- Del examen de las pruebas arrimadas, observa el despacho, en lo concerniente con la queja constitucional, las siguientes:

3.1.- Contrato de trabajo a término indefinido, suscrito el 12 de enero de 2010 entre la accionada y el promotor del resguardo, que da cuenta de que este fue contratado como «*jefe de programa*», con un salario de «\$3.094.200» (Acreditación: «04. Contestación Unipanamericana, con anexos.pdf» pág. 24 a 27).

3.2.- Carta de «*terminación de contrato sin justa causa*», adiada 16 de septiembre de hogaño, en la que la empresa censurada le noticia al tutelista su determinación de finalizar el acuerdo laboral y le pone de presente que le cancelará la correspondiente liquidación (Acreditación: «01. Escrito de Tutela, con anexos.pdf», pág. 24).

3.3.- «*Liquidación final del contrato [laboral]*» del gestor, de la misma data, con «*motivo de retiro: terminación sin justa causa*», valor devengado de «\$55.881.846», deducciones de «\$30.359.718» y «*neto a pagar [de]* \$25.522.128» (Acreditación: «01. Escrito de Tutela, con anexos.pdf», pág. 25).

3.4.- Certificación emitida el 21 de ese mes por la Pontificia Universidad Javeriana, que da fe de que la menor hija del promotor del amparo adelanta estudios de «*comunicación social*» en esa institución y que el valor del segundo semestre de este año fue de «\$11.695.450» (Acreditación: «01. Escrito de Tutela, con anexos.pdf», pág. 69).

3.5.- Reporte de semanas cotizadas a Colpensiones, impreso el 6 de octubre posterior, que evidencia que el quejoso cuenta con «1.809 semanas cotizadas» (Acreditación: «01. Escrito de Tutela, con anexos.pdf», pág. 26 a 44).

4.- Descendiendo al *sub examine* y analizadas las demostraciones adosadas, advierte el despacho que la salvaguarda deprecada deviene inane, toda vez que no se atendió el requisito general de procedibilidad de la subsidiariedad exigido para el éxito de la protección impetrada, teniendo en cuenta que el promotor del

resguardo cuenta con otros medios de defensa idóneos para formular el reclamo que por vía de la acción de tutela expone; de modo que, este camino no puede convertirse en una vía paralela o alterna, máxime que no se configuran los presupuestos que la jurisprudencia constitucional establece para asumir a través de este mecanismo el análisis de la queja de manera excepcional.

Anudado a lo anterior, tampoco puede afirmarse que el medio judicial ordinario, que para este caso es el proceso ordinario laboral, bajo sus circunstancias particulares, no resulta eficaz o suficientemente expedito para brindar una protección, puesto que, precisamente, en razón de su viabilidad fue que lo instituyó el legislador para que por esa vía y garantizando todos los derechos procesales de las partes, se ventilarán las controversias que se derivaban «*directa o indirectamente del contrato de trabajo*», desde luego, cumpliendo los requisitos sustanciales y procesales que la ley tiene previstos para dichos trámites.

En estas condiciones, conforme a lo preceptuado en el numeral 1, del artículo 6, del Decreto 2651 de 1991, se reitera la improcedencia del amparo constitucional demandado, ya que si el ordenamiento legal ha dado los instrumentos jurídicos para el resguardo de esos derechos, es aquellos a los que debe atenderse y no a la tutela, la que no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, sino que tiene el propósito claro, definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución Política indica, que no es otro diferente del de brindar a la persona la protección inmediata de prerrogativas fundamentales que la Carta reconoce.

4.1.- Y es que, como ya se advirtió, no se encuentra configurada alguna de las reglas especiales que establece la jurisprudencia atrás referida para dar por sentado que el tutelista es merecedor de la «*estabilidad laboral reforzada*», pues, si bien puso de presente que sufría de «*hipertensión arterial*» y hacía parte del «*programa de patológicos crónicos*»,

no se acreditó que esa condición médica le haya sido puesta en conocimiento a su ex empleador –*quien manifestó desconocerla*–, o que al momento del despido se encontrara incapacitado, o que le hubiere sido calificada pérdida de capacidad laboral alguna por esa situación, por lo que no resulta evidente que la decisión de la institución convocada de finiquitar su contrato se generó a causa de su situación de salud o con violación a alguna de sus prerrogativas *ius* fundamentales, amén que, itérase, no demostró que cumple los requisitos establecidos para clasificarse en alguno de los eventos especiales que ha decantado la jurisprudencia.

En efecto, destáquese, que si bien el quejoso enunció que es «*pre pensionado*» porque solo le falta poco más de un año para tener la edad de pensión y ya cuenta con la totalidad de semanas requeridas en su régimen pensional, lo cierto es que no cumple las exigencias que la jurisprudencia arriba señalada ha establecido para determinar que tiene tal condición, pues, relíevase que, cuando el único requisito faltante para acceder a esa prestación económica es la edad no se configura la «*condición de prepensionado*» y, por ello, no se tiene la «*estabilidad laboral reforzada*» que esa circunstancia conlleva.

Por supuesto, obsérvese, que la historia laboral aportada señala que al 6 de febrero de la presente anualidad el quejoso había cotizado «*1.809 semanas*», y, según el canon 33 de la Ley 100 de 1993, los requisitos para acceder a la pensión de vejez son: *i)* haber cumplido 57 años si es mujer o 62 años si es hombre y *ii)* haber cotizado un mínimo de 1300 semanas en cualquier tiempo, lo que significa que el gestor ya cumplió la segunda exigencia, faltándole entonces la primera, es decir la edad, suceso que no se ve frustrado con la finalización del contrato de trabajo, amén que, aquella puede alcanzarla con o sin vinculación laboral.

4.2.- Pero, además, la acción de tutela no es procedente, ni siquiera como mecanismo transitorio, porque de la situación fáctica expuesta por el actor y las probanzas allegadas, el despacho no advierte la configuración de un perjuicio irremediable que torne procedente la acción de forma temporal.

Esto, porque, si bien el promotor del amparo señaló que su único sustento era el salario que devenga con la *alma mater* enjuiciada, de las acreditaciones revisadas se pudo denotar que, *contrario sensu*, él tiene un contrato laboral a estas cotas vigente, con la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales – UDCA por el cual percibe un salario mensual de \$1'670.760, por lo que, en principio, según se evidenció en el reporte de semanas cotizadas a pensión, se halla afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, sumado al hecho de que reconoció haber recibido la cantidad de \$25'522.128 como liquidación final de parte de la institución censurada, por lo que no se avizora que en el supuesto de tener que acudir a la justicia ordinaria a fin de que dirima el asunto acá propuesto, se pueda afectar su mínimo vital, al punto de generarse un perjuicio irremediable.

En este sentido la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido los requisitos para la existencia de una afectación de tales calidades, así:

[L]a Corte ha identificado las siguientes características propias de esta figura: (i) inminente, es decir, por estar próximo a ocurrir, (ii) grave, por dañar o menoscabar material o moralmente el haber jurídico de la persona en un grado relevante, (iii) que requiera medidas urgentes para conjurarlo; y (iv) que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el adecuado restablecimiento del orden social justo en toda su integridad. (Sentencia T-322 de 2016).

Y, aunque también puso de presente que sufría de «hipertensión arterial» y hacía parte del «programa de patológicos crónicos», con lo que alegó que su estado de salud puede verse en peligro con la decisión de la institución convocada de finiquitar su contrato, no puede perderse de vista, que tiene otro contrato laboral por el que continúa afiliado al sistema de seguridad social en salud; ello, sin desconocer que a partir del momento del reporte de la novedad de retiro de un trabajador él (y su núcleo familiar) ingresan a un período de protección laboral que puede ir de uno a tres meses (artículo 2.1.8.1 del Decreto 780 de 2016), dependiendo del tiempo que se haya encontrado afiliado.

Pero, además, el Estado no deja desprotegidos de seguridad social a aquellos trabajadores a los cuales se les ha terminado el contrato de trabajo, porque, en caso de no contar con los recursos económicos necesarios, pueden ser afiliados al régimen subsidiado en salud donde se les deberán prestar todos los servicios de esta naturaleza que requieran.

Por tanto, ante la ausencia de medios de persuasión que acrediten la urgencia de adoptar medidas para la protección inmediata de las prerrogativas superiores invocadas, resulta evidente que en este caso no se configuran los presupuestos de urgencia, inminencia, gravedad e impostergabilidad que el derecho pretoriano ha establecido para que exista un «*perjuicio irremediable*».

5.- Consecuentemente con lo discurrido, no se otorgará la protección reclamada.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juez Treinta Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NIEGA** el amparo constitucional solicitado.

Comuníquese telegráficamente lo resuelto en esta providencia a los interesados y, en caso de no ser impugnada oportunamente envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase


Artemidoro Qualteros Miranda
Juez