



**JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Bogotá D.C., dos (2) de marzo de dos mil veintidós (2021)

<b>REFERENCIA:</b>	<b>ACCIÓN DE TUTELA</b>
<b>RADICADO:</b>	<b>110014003037-2022-00114-00</b>
<b>ACCIONANTE:</b>	<b>HENRY DÍAZ RIVERA</b>
<b>ACCIONADA:</b>	<b>INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S.</b>
<b>ACTUACIÓN:</b>	<b>SENTENCIA DE TUTELA DE PRIMERA INSTANCIA</b>

1

De conformidad con lo preceptuado en el Decreto 2591 de 1991, y dentro del término consagrado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, procede este Despacho a decidir sobre la acción de tutela instaurada por **HENRY DÍAZ RIVERA**, a través de apoderado judicial y en contra de **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S.**

**DERECHOS FUNDAMENTALES INVOCADOS:**

Se pretende el amparo de los derechos fundamentales al mínimo vital, al debido proceso y a la seguridad social.

**FUNDAMENTOS FACTICOS:**

En la formulación de la acción de tutela, **HENRY DÍAZ RIVERA** indico ser una persona de 60 años de edad, que laboro para la accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido el 3 de junio de 2003, en el cargo de Master Account Manager.

Con ocasión de la pandemia del COVID-19, la Empresa dio la instrucción de realizar las actividades de manera remota, sin indicar de manera precisa que éstas las debía realizar desde mi sitio de residencia, por circunstancias personales, durante los últimos tres (3) meses se trasladó a la ciudad de Tampa en Estados Unidos, lugar desde donde realizo labores manera remota sin presentar incumplimiento alguno a las obligaciones laborales, por cuanto no tuvo llamados de atención, procesos disciplinario ni sanciones disciplinaria alguna.

El 26 de enero de 2022, fue citado a trabajar de manera presencial para el día 31 de enero de 2022, siendo el único de su grupo de trabajo requerido para trabajar bajo ésta modalidad, generando un trato discriminatorio y desigual frente a los demás miembros del grupo de trabajo.

El día 30 de enero de 2022, el accionante remitió un correo a la señora Sandra Castro, en su calidad de Directora de Gestión Humana, indicándole que trató de comunicarse por los canales oficiales con ella, toda vez que el correo corporativo fue bloqueado por decisión de la Empresa, y solicitando un espacio para poder organizar el retorno a labores de manera presencial. Sin embargo, nunca obtuvo respuesta, lo que evidencia buena fe por parte mía y un consecuente obrar de mala

DASR



fe por parte de la Empresa, cuya intención solo iba encaminada a materializar una decisión ya tomada como era la de la terminación del contrato con justa causa.

Teniendo en cuenta la premura con la que fue citado el tutelante a la prespecialidad y en atención a que se encontraba en Tampa (Estados Unidos), manifestó el día 31 de enero de 2022 por escrito remitido a quien fungía como jefe inmediato, señor Oscar García Quibano la imposibilidad de asistir presencialmente a las instalaciones de la entidad accionada, comunicación que no fue objetada ni mucho menos contestada por dicha persona, pues la empresa nunca emitió un comunicado oficial impartiendo la directriz, ni el procedimiento para el retorno a la presencialidad.

El día 1 de Febrero de 2022, sin tener en cuenta el plazo consagrado dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa accionada, se llevó a cabo diligencia de descargos, cuya grabación deberá ser aportada por la demandada por reposar en su poder y que entre otras nunca fue remitida, diligencia de la cual se levantó un acta cuyo contenido resultó incompleto, pues dejó de lado numerosos aspectos que no solo fueron omitidos en dicho acta, sino que además sobre ésta, desprendieron como consecuencia premeditada, arbitraria e inconstitucional, la decisión despedir al accionante con justa causa, tomando como fundamento un acta que no se compadece con lo que realmente sucedió en la diligencia de descargos de fecha 1 de Febrero de 2022.

Por lo anterior la entidad accionada da por terminado mi contrato de trabajo el 3 de febrero de 2022.

Actualmente, el accionante cuenta sesenta (60) años de Edad, aproximándose al período pensional y su única fuente de ingreso es el contrato de trabajo que tenía con la Empresa accionada, generando así una grave afectación al tutelante al dejar al mismo sin la posibilidad de continuar aportando al Sistema Integral de Seguridad Social generando un impacto negativo en el promedio pensional del quejoso.

Por lo anterior, el señor **HENRY DÍAZ RIVERA** solicita se amparen su derecho al trabajo, el derecho al debido proceso, el derecho a la seguridad social y al mínimo vital y cualquier otro del mismo rango que se determine como violado.

### **ACTUACIÓN PROCESAL:**

La presente acción de tutela fue admitida el diecisiete (17) de febrero de dos mil veintidós (2022), disponiendo notificar a las accionadas: **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S.**, y se dispuso a vincular de oficio a **MINISTERIO DE TRABAJO Y FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN** con el objeto de que se manifestarán sobre cada uno de los hechos descritos en el libelo.

- **MINISTERIO DEL TRABAJO:** La Asesora de la oficina Asesora Jurídica indico que las entidades públicas están supeditadas en sus actuaciones a lo establecido en la Constitución Política, la Ley y los reglamentos que les determinan sus competencias y funciones, en ese orden de ideas tenemos que el Ministerio del Trabajo creado por la ley 1444 de 2011 y reglamentada por el Decreto 4108 de 2011, no le compete responder



por el cumplimiento de obligaciones contractuales, propias de las partes que celebraron el contrato de prestación de servicios, y que en este orden de ideas debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, teniendo en cuenta que no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre la accionante y esa entidad, lo que da lugar a que haya ausencia por parte del Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza alguna de los derechos fundamentales invocados por el accionante.

Por lo tanto, es obligación, cuya fuente es constitucional, legal o reglamentaria, de la respectiva entidad pública o privada el pronunciarse sobre los asuntos de su competencia. De tal manera, que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva.

Ahora bien, en cuanto a la Desvinculación de la Persona Pre-Pensionada comunica que, esa protección se predicaba para servidores públicos, pero como novedad jurisprudencial en el año 2016, la corte constitucional consolidó su postura pronunciándose en favor de extender tal protección legal al pre pensionado del sector privado, como una garantía derivada de la Constitución Política y, por el principio de igualdad. Efectivamente, la Corte Constitucional al ocuparse del estudio de una petición de reintegro de un trabajador privado que había sido despedido sin justa causa, estando en la posibilidad de acceder a un beneficio pensional dentro de los tres años siguientes señaló que se presenta un desequilibrio entre dos personas que si bien pertenecen a sectores diferentes –público y privado- constitucionalmente se encuentran en la misma situación y, por lo tanto, debe dárseles el mismo trato. De igual forma, adujo que la terminación del contrato de trabajo desconocía los derechos al trabajo, seguridad social y mínimo vital, por ser un sujeto de especial protección constitucional frente a quien la **edad (60 años) era indicativa de la pérdida de fuerza laboral productiva y, por lo mismo, de la dificultad para proveerse sus propios recursos.**

- **FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN:** La Representante legal judicial informó que no ha existido por parte de esta Administradora conducta alguna que constituya o se erija en la violación de algún derecho fundamental o legal del accionante. Tal como se acredita, en Protección S.A., no se encuentra pendiente ningún reconocimiento, pago, respuesta o trámite en razón del señor Henry Díaz Rivera, por lo que no es posible imposición alguna en contra.
- **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S:** El apoderado de la corporación informa que, su representada se opone a que prospere la acción de tutela toda vez que, no existe derecho fundamental alguno vulnerado o fuero que desconociera su representada al accionante, lo que debe quedar claro para el despacho es que su representada actuó dentro del marco legal y dentro los parámetros establecidos por la jurisprudencia. de la Corte Constitucional.



## CONSIDERACIONES:

En reiteradas oportunidades la jurisprudencia nacional ha manifestado que la acción de tutela en el sistema jurídico de nuestro Estado Social de Derecho, es uno de los mecanismos que contempla la Carta Política entrada en vigencia desde el año de 1991 de mayor raigambre, para que los asociados obtengan de manera expedita el respeto a sus derechos fundamentales, que el texto supra legal ha previsto a favor de todo ser humano habitante de nuestro territorio, cualquiera que sea su condición económica, social, sin consideración a su sexo, creencia moral, política, religiosa, etc., cuando del actuar de las autoridades públicas, o de los particulares que presten un servicio de esta misma naturaleza, es decir, público, resulte un claro desconocimiento de aquellos derechos.

Se convierte entonces la acción de amparo constitucional en un mecanismo residual previsto por la Carta Magna, a través del cual se dotó a todas las personas naturales o jurídicas de una herramienta idónea tendiente a prevenir o remediar de la manera más rápida posible violaciones a los derechos fundamentales, tal como lo prevé los artículos 1 y 42 del Decreto 2591 del año de 1991.

### 1. De la Competencia:

Este Despacho es competente para conocer de la presente acción de tutela de acuerdo con los parámetros establecidos por el Decreto 2591 de 1991 en concordancia con el Decreto 1382 de 2000.

### 2. Problema Jurídico

Debe establecerse entonces en este caso, ¿si **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S.**, vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, al debido proceso y a la seguridad social del accionante, al dar por terminado su contrato laboral sin tener en cuenta su estatus de pre-pensionado?

**Tesis, si**

### 3. Marco Jurisprudencial:

Para resolver el interrogante este Despacho debe abordar los siguientes asuntos: (i) procedencia de la acción de tutela, (ii) el derecho fundamental a la seguridad social, (iii) derecho fundamental al trabajo, (iv) retén social, (v) Estabilidad laboral reforzada en trabajadores del sector privado, y (vi) el caso concreto.

#### (i) Procedencia de la acción de tutela:

El constituyente de 1991 estableció en el artículo 86 de la Carta la acción de tutela como un mecanismo especial, preferente y sumario para la protección de los



derechos constitucionales fundamentales de las personas, cuando resulten vulnerados o amenazados por una entidad pública o por un particular.

La acción de tutela se caracteriza por ser subsidiaria, esto es, que su procedencia está supeditada a la inexistencia de otros medios de defensa judiciales, salvo que se utilice como herramienta transitoria para evitar un perjuicio irremediable o cuando los mecanismos resultan inidóneos para afrontar la vulneración o amenaza. Así se desprende del citado precepto constitucional y el artículo 6, numeral 1º, del Decreto 2591 de 1991.

5

De acuerdo con lo anterior, la acción de tutela solo puede incoarse cuando se hayan agotados todos los instrumentos ordinarios instituidos para defender los derechos invocados, excepto cuando se emplea para evitar daños irreparables. De hecho, la Máxima Corporación Constitucional ha indicado que:

*“(...) el carácter subsidiario de la acción de tutela impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales. Tal imperativo constitucional pone de relieve que para acudir a la acción de tutela el peticionario debe haber actuado con diligencia en los procesos y procedimientos ordinarios, pero también que la falta injustificada de agotamiento de los recursos legales deviene en la improcedencia del mecanismo de amparo establecido en el artículo 86 superior.*

*Sobre este particular, ha precisado la jurisprudencia que si existiendo el medio judicial de defensa, el interesado deja de acudir a él y, además, pudiendo evitarlo, permite que éste caduque, no podrá posteriormente acudir a la acción de tutela en procura de obtener la protección de un derecho fundamental. En estas circunstancias, la acción de amparo constitucional no podría hacerse valer ni siquiera como mecanismo transitorio de protección, pues tal modalidad procesal se encuentra subordinada al ejercicio de un medio judicial ordinario en cuyo trámite se resuelva definitivamente acerca de la vulneración iusfundamental y a la diligencia del actor para hacer uso oportuno del mismo”<sup>1</sup>*

Aunado a lo expuesto, también ha señalado que no por existir otro medio de defensa judicial la tutela resulta improcedente, toda vez que el mecanismo debe ser idóneo y eficaz para garantizar la protección del derecho:

*“la sola existencia de otro mecanismo judicial no constituye una razón suficiente para declarar la improcedencia de la acción. El medio debe ser idóneo, lo que significa que debe ser materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Además, debe ser un medio eficaz, esto es, que debe estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho”<sup>2</sup>.*

1 Sentencia T-480 de 2011.

2 Sentencia T-211 de 2009.



En ese orden de ideas, es obligación del juez de tutela verificar si el dispositivo es idóneo y seguro para contrarrestar la situación, respecto de la cual debe existir más elasticidad cuando se trata de personas en edad avanzada, dado que por esa condición le es más difícil conseguir un empleo y, por lo mismo, se constituyen en sujetos de especial protección constitucional. Al respecto el Tribunal Constitucional ha expuesto:

*“Si 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.*

*Ante tal evento, “la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad”, en tanto se convierte en un medio célere y expedito para dirimir los conflictos en los que el afectado es un sujeto de especial protección constitucional en consideración de su edad y por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta por su situación económica (inciso 3º, del artículo 13)”<sup>3</sup>*

De otro lado, tratándose de acciones de tutela contra particulares, el mismo artículo 86 de la Constitución Política, en el inciso 5º, establece la subordinación e indefensión como situaciones en las cuales procede el amparo. En efecto, la Carta señala:

*“La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”.*

En desarrollo de ese precepto, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 estableció varios casos en los que procede la acción de tutela contra los particulares. De esas hipótesis, las que interesan para este evento, son las consagradas en los numerales 4º y 9º que se dedican a la subordinación del actor respecto de la organización privada. Así lo establecen:

*“4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización”.*

*“9. Cuando la solicitud sea para tutelar (la vida o la integridad de) quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular*

---

3 Sentencia T-824 de 2014.



*contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela”.*

Al revisar por vía constitucional el numeral 9º en cita, la Corte consideró que la subordinación e indefensión, se apoyan en la igualdad, en tanto que quien se halla en una de esas situaciones no tiene la misma posibilidad de defenderse que otro particular y, por lo tanto, resulta conveniente el amparo:

*“La acción de tutela contra particulares procede en las situaciones en que el solicitante se encuentre en estado de indefensión o de subordinación. Al igual que en el caso del servicio público, esta facultad tiene su fundamento jurídico en el derecho de igualdad, toda vez que quien se encuentra en alguna de las situaciones referidas no cuenta con las mismas posibilidades de defensa que otro particular. Por ello, el Estado debe acudir a su protección -en caso de haberse violado un derecho constitucional fundamental-, la cual no es otra cosa que una compensación entre el perjuicio sufrido y el amparo inmediato del derecho. Con todo, también debe advertirse que las situaciones de indefensión o de subordinación deben apreciarse en cada caso en concreto”<sup>4</sup>.*

En cuanto a la subordinación se refiere a “la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen”<sup>5</sup>. Es decir, la subordinación proviene de un vínculo jurídico existente entre las partes, mientras que la indefensión surge de una situación de *facto*<sup>6</sup>.

De otro lado, la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional ha señalado que el principio de inmediatez es un requisito de procedencia de la acción tuitiva. Es decir que, respecto del hecho que vulnera o amenaza los derechos fundamentales, debe presentarse de manera oportuna y dentro de un término razonable. En ese orden de ideas, la mora en su interposición impide el análisis del fondo de la petición.

Por lo cual, el juez constitucional es el encargado de valorar si se cumple o no con el principio de inmediatez o, si, por el contrario, existe causa que justifique su interposición por fuera de un término razonable. En ese orden de ideas, debe verificar:

*“i) Si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes; ii) si esta inactividad injustificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión; iii) Si existe un nexo causal entre el ejercicio inoportuno de la acción y la vulneración de los derechos de los*

4 Sentencia C-134 de 1994.

5 Sentencias T-290 de 1993, T-495 de 2010 y T-176A de 2014

6 “La situación de indefensión es una circunstancia empírica, no normativa, que coloca a la persona en la imposibilidad real de ejercer sus derechos fundamentales por motivos ajenos a su voluntad. Pese a que, **in abstracto** el ordenamiento jurídico dispone de medios de defensa judicial para la protección de los derechos e intereses, en la práctica, diversos factores de hecho, entre ellos la inacción de las autoridades públicas, pueden dar lugar a la desprotección y consecuente indefensión de una persona frente al poder o a la supremacía de otro particular”. Sentencia T-210 de 1994.



*interesados; y iv) si el fundamento de la acción de tutela surgió después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición”<sup>7</sup>.*

Pese a lo expuesto, existen casos en los cuales el juez de tutela, a pesar de presentarse de manera tardía la acción, ha concedido el amparo a los derechos fundamentales vulnerados, atendiendo a las características de cada caso, en esa dirección la sentencia, ello significa que de acuerdo con esas motivaciones disminuye la rigurosidad en el principio de inmediatez. En efecto, en sentencia T-844 de 2013, la Corte dijo:

*“Así las cosas, la Corte Constitucional ha previsto, que, no obstante lo anterior, hay algunos casos en que no cabe aplicar de manera estricta y rígida el criterio de la inmediatez para interponer la tutela, cuando (i) se demuestre que la vulneración es permanente en el tiempo y que, a pesar de que el hecho que la originó por primera vez es muy antiguo respecto de la presentación de la acción, la situación desfavorable del actor, consecuencia del agravio, continúa y es actual, y (ii) cuando la especial situación de la persona afectada hace que sea desproporcionada atribuirle la carga de acudir a un juez en un momento dado, por ejemplo, cuando se trata de personas que se encuentran en estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros<sup>[43]</sup>”.*

En síntesis, dada la subsidiariedad de la acción de tutela, su procedencia está sujeta a la inexistencia de otros medios de defensa judicial, excepto que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o cuando esas medidas no son idóneas para enfrentar la vulneración o la amenaza. Asimismo, la acción de tutela no solo puede interponerse contra una autoridad pública, sino también contra particulares en eventos en que vulneran o amenazan los derechos fundamentales de sus subordinados o personas que se encuentran en situación de indefensión. Y de conformidad con el principio de inmediatez, la acción de tutela debe interponerse dentro de un término razonable respecto del momento en que presentó la vulneración de los derechos fundamentales.

## **(ii) El derecho fundamental de la Seguridad Social:**

El artículo 48 de la Constitución Política consagra la seguridad social como un derecho irrenunciable que surge del Estado Social de Derecho y, por lo mismo, debe ser garantizado por los gobernantes, bajo principios que aseguren la protección de toda la comunidad en general. En efecto, señala la norma:

*“La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley”.*

<sup>7</sup> Sentencia T-743 de 2008.



La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha concluido que: “*el derecho a la seguridad social es un real derecho fundamental cuya efectividad se deriva “de (i) su carácter irrenunciable, (ii) su reconocimiento como tal en los convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano en la materia y (iii) de su prestación como servicio público en concordancia con el principio de universalidad. Sin embargo, el carácter fundamental del derecho a la seguridad social no puede ser confundido con su aptitud de hacerse efectivo a través de la acción de tutela. En este sentido, la protección del derecho fundamental a la seguridad social por vía de tutela solo tiene lugar cuando (i) adquiere los rasgos de un derecho subjetivo; (ii) la falta o deficiencia de su regulación normativa vulnera gravemente un derecho fundamental al punto que impide llevar una vida digna; y (iii) cuando la acción satisface los requisitos de procedibilidad exigibles en todos los casos y respecto de todos los derechos fundamentales”*<sup>8</sup>.

Internacionalmente también existen instrumentos orientados a proteger el derecho fundamental a la seguridad social de las personas, *verbi gratia*, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 9), el Código Iberoamericano de la Seguridad Social (art. 1º), Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 22), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 16) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 9). De acuerdo con estas normatividades, la seguridad social salvaguarda a los ciudadanos que se encuentran física y mentalmente impedidos para adquirir los recursos necesarios que le faciliten su manutención y la de su familia, como consecuencia de una enfermedad, la vejez o el desempleo.

De otra parte, en el inciso tercero del artículo 48 constitucional, se encuentra consagrada la máxima de *progresividad* de la seguridad social y la prohibición de regresividad. En efecto, la progresividad implica la negativa a reducir o recortar las garantías otorgadas en esta materia, es decir, “*no puede existir regresividad en cuanto a las prestaciones concedidas por el Estado, ya que una medida de tal naturaleza se entendería como no ajustada a la Constitución, pues, al contrario, a aquél corresponde garantizar coberturas más amplias que tiendan a la búsqueda de la universalidad en los contenidos mínimos de esos derechos prestacionales”*<sup>9</sup>.

La progresividad de los derechos sociales, según la jurisprudencia de este Tribunal, hace referencia entonces “*al reconocimiento de prestaciones mayores y superiores de cada uno de estos derechos e implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección no se puede retroceder frente al nivel de protección al que se ha llegado o conseguido. Igualmente se ha acogido dentro de la jurisprudencia de la Corte la interpretación del principio de no regresividad que han dado los organismos internacionales en el sentido de que el mandato de progresividad de los DESC no excusa al Estado del cumplimiento del deber de que con el máximo de los recursos*

8 Sentencias T-414 de 2009 y T-164 de 2013.

9 Sentencia T-710 de 2009.



disponibles se provea por la cobertura universal de los contenidos de estos derechos<sup>10</sup><sup>11</sup>.

En ese orden de ideas, la Corte ha determinado que “*el mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección de un derecho social existe prima facie la presunción de inconstitucionalidad de todo retroceso y la necesidad de realizar un juicio de constitucionalidad más severo en el caso de que se presenten legislaciones regresivas de estos derechos*<sup>12</sup>”.

10

A través de la sentencia C-038 de 2004, la máxima Corporación Constitucional se pronunció sobre aquella presunción, en los siguientes términos:

*“(...) el mandato de progresividad implica que, una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad. Ahora bien, como los Estados pueden enfrentar dificultades, que pueden hacer imposible el mantenimiento de un grado de protección que había sido alcanzado, es obvio que la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta, sino que debe ser entendida como una prohibición prima facie. Esto significa que, como esta Corte ya lo había señalado, **un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable, y por ello está sometido a un control judicial más severo.** Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social”<sup>13</sup>.*

En desarrollo del artículo 48 de la Constitución Política, el legislador en la Ley 100 de 1993 implementó el Sistema de Seguridad Social Integral, el cual definió en el preámbulo como: “*(...) el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad*”.

El Sistema de Seguridad Social Integral se encuentra compuesto por los regímenes de pensiones, salud y riesgos profesionales, según lo establece el artículo 8º de la Ley 100 de 1993. La finalidad de este es garantizar la calidad de vida de las

10 En la sentencia C-671 de 2002 se dijo que, “La progresividad hace referencia al reconocimiento de prestaciones mayores y superiores en relación con cada uno de esos derechos sociales prestacionales, pero ese mandato de progresividad no excusa el incumplimiento del deber del Estado de asegurar, tan pronto como sea posible, coberturas universales de los contenidos mínimos de esos derechos...”. En el mismo sentido las sentencias C-251 de 1997, SU- 225 de 1998, SU-624 de 1999, C-1165 y C-1489 de 2000.

11 Sentencia C-228 de 2011.

12 Sentencia C-251 de 1997, SU- 624 de 1999, C-1165 y 1489 de 2000, C-671 de 2002 y C-228 de 2011-

13 Al respecto, ver entre otras, las sentencias C-251 de 1997, SU-624 de 1999, C-1165 de 2000, C-1489 de 2000 y C-671 de 2002.



personas en armonía con el principio de la dignidad humana, mediante el acceso a la salud y el reconocimiento de las “*contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte*”.

En efecto, el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 contiene los requisitos que se precisan para acceder a la pensión de vejez: **(i)** haber cumplido 55 años si es mujer o 60 si es hombre. **A partir del 1º de enero de 2014 la edad se incrementó a 57 y 62 años, respectivamente;** y **(ii)** haber cotizado un mínimo de 1000 semanas en cualquier tiempo. A partir del 1º de enero de 2005 el número de semanas se incrementó en 50 y a partir del 1º de enero de 2006 se empezó a incrementar 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

11

En síntesis, la seguridad social es un derecho fundamental, progresivo e irrenunciable, objeto de protección por vía de la acción de tutela en los eventos en que se advierta su vulneración o amenaza. Es decir, ningún derecho de la seguridad social que haya sido reconocido a su máxima expresión puede ser objeto de una medida regresiva.

### **(iii) Estabilidad laboral de los pre-pensionados:**

El constituyente de 1991 consagró el trabajo<sup>14</sup> como un derecho fundamental, respecto del cual el Estado tiene la obligación de proteger y, en torno al mismo, en el artículo 53 de la Constitución Política estableció una serie de máximas orientadas a su protección, como la igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, remuneración mínima vital y proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, entre otros.

En ese orden, la jurisprudencia de la Corte ha desarrollado la tesis de la estabilidad laboral para quienes se encuentran *ad portas* de adquirir el *status* de pensionado, la cual tiene su fundamento no solo en las normas anteriormente citadas, sino en los artículos 13, 42, 43, 44 y 48 de la Constitución Política, por lo tanto, debe aplicarse en aquellos eventos donde exista tensión entre los mecanismos que permiten el despido del empleo con los derechos a la igualdad y al mínimo vital de las personas<sup>15</sup>.

Así, la Corte ha establecido que la estabilidad laboral es una “*garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido*<sup>16</sup>, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores

14 Artículo 25 de la Constitución Política.

15 Al respecto ver sentencias T-768 de 2005, T-587 de 2008 y C-795 de 2009, entre otras.

16 Ver, entre otros, Américo Pla Rodríguez. Curso de derecho laboral. Montevideo, 1978, Tomo II, Vol I, pp. 250 y ss. Igualmente Oscar Ermida Uriarte. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. ¿Protección real o ficticia? Montevideo: Acali Editorial, 1983, pp 15 y ss.



*constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”<sup>17</sup>.*

De acuerdo con lo anterior, ha sostenido la Corte Constitucional que el fundamento de la estabilidad laboral de los prepensionados no es legal, sino que es de contenido constitucional. En ese sentido lo definió en sentencia T-186 de 2013:

*“Con todo, debe hacerse una distinción conceptual de especial importancia para la solución de los problemas jurídicos materia de esta decisión. El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de restructuración de la Administración Pública”.*

La H. Corte Constitucional también ha sostenido que no basta la mera calidad de pre pensionado para proteger a las personas que se encuentren en esta situación, ya que se requiere, además, que su desvinculación ponga en riesgo sus derechos fundamentales, como el mínimo vital, dada la edad en que se encuentra quien es retirado del mercado laboral, por las dificultades en que queda para obtener su sustento y el de su familia. Es decir, en los eventos de retiro de personas a quienes les falten **tres (3) o menos años para adquirir el estatus de pensionados** debe analizarse cada caso concreto para establecer si se ponen en riesgo sus derechos fundamentales. Así lo consideró en sentencia T-357 de 2016:

*“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.*

---

<sup>17</sup> Sentencia C-470 de 1997.



*En todo caso, a pesar de haberse superado el contexto de la renovación de la administración pública como requisito para ser considerado sujeto de especial protección constitucional en el caso de los prepensionados, la Corte ha 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. En efecto, 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 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 primer”.*

En suma, la estabilidad laboral de los pre pensionados 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. De otro lado, no basta la mera condición de pre pensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales.

#### **(iv) Estabilidad laboral reforzada en trabajadores del sector privado:**

Contrario a lo que ha ocurrido con los empleados de la esfera pública, los trabajadores al servicio del sector privado no cuentan con una normatividad que, al estilo de la Ley 790 de 2002, proteja su derecho a la estabilidad laboral reforzada. De hecho, el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 45 consagra cuatro clases de contrato de trabajo: (i) por tiempo determinado, (ii) por el período que dure la realización de una labor, (iii) por tiempo indefinido y (iv) por el lapso que dure la ejecución de un trabajo ocasional o transitorio.

En el canon 47 se define el contrato a término indefinido, como el que no tiene límite estipulado o su duración no está determinado por una obra, por la naturaleza de la labor o un trabajo ocasional o transitorio y *“tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo”*, según lo sentencia el inciso segundo.

En cuanto a las causales para terminar la relación laboral, el artículo 61 fija como tales: la muerte del trabajador, por mutuo consentimiento, expiración del plazo fijado, terminación de la obra, por liquidación o clausura de la sociedad, por la suspensión de actividades por parte del empleador por más de 120 días, por sentencia ejecutoriada, por no regresar el trabajador al empleo luego de superada la suspensión del contrato y en el caso del artículo 6º de la Ley 50 de 1990<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> “El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 80 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:

Artículo 64. Terminación unilateral del contrato sin justa causa.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente”.



Y en torno a las causales para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador, en los artículos 62 y 63 se establecen razones como el haber sufrido engaño por parte del obrero, la falsedad en documentos, incurrir en violencia, injuria, indisciplina o malos tratos a las personas, la maquinaria y materia prima entre otros, realizar actos inmorales o delictuosos, encontrarse en detención preventiva, padecer enfermedades contagiosas o que lo incapacite por más de 180 días o habersele reconocido la pensión de jubilación o invalidez.

De las anteriores situaciones no se desprende que las personas a las cuales les falten 3 años o menos para cumplir la edad o el número de semanas cotizadas para la pensión de vejez, tengan derecho a conservar el empleo hasta tanto satisfagan los requisitos para ella, como si ocurre con los servidores del sector público.

No obstante, lo anterior, tras elaborar un análisis sobre los regímenes de transición, la Corte ha concluido que los derechos adquiridos tienen protección constitucional, lo cual se ha extendido a las expectativas legítimas próximas. En efecto, en torno a las pensiones, diferencia lo que es un derecho adquirido, cuya característica es su inmutabilidad, y las meras expectativas; estas últimas, las ha clasificado en dos grupos: (i) las meras expectativas y (ii) las expectativas legítimas y previsibles de adquisición de un derecho, que gozan de un privilegio especial de la Constitución<sup>19</sup>. Al respecto en sentencia T-009 de 2008 se indicó:

*“Los mecanismos de protección de las expectativas legítimas de adquisición de derechos sociales se fundan en el reconocimiento de la calidad de los aspirantes. En efecto, estos mecanismos protegen las esperanzas de personas que ingresaron a trabajar con anticipación considerable, que han cotizado al sistema por lo menos la mitad de su vida laboral y han cifrado parte de su futuro en un retiro próximo, con el anhelo de disfrutar del mismo hasta una edad probable promedio. No son, pues, las expectativas lejanas de quienes apenas se vinculan al mercado laboral, empiezan a cotizar al régimen de pensiones o guardan energías para diseñar su retiro en un futuro incierto.*

*Aunque en este punto es evidente que es al legislador al que le corresponde determinar quiénes están más cerca o más lejos de adquirir el derecho a la pensión, también lo es que, una vez se establece la diferencia, los principios de proporcionalidad, razonabilidad e igualdad imponen un tratamiento más benigno para quienes más cerca están de pensionarse. De allí que se justifique que sus expectativas de adquisición sean protegidas con mayor rigor que las comunes, y que se les permita pensionarse de conformidad con el régimen al cual inicialmente se acogieron”.*

La protección de las expectativas de los candidatos a obtener la pensión deviene de la existencia de los regímenes de transición, tal cual la Corte señaló en sentencia

---

<sup>19</sup> Sentencia T-009 de 2008.



C-168 de 1995, lo cual es el fiel reflejo del amparo que se pretende dar al derecho al trabajo consagrado en el artículo 25 de la Constitución. Allí expresó:

*“Dado que en la ley 100 de 1993 se modifican algunos de los requisitos para acceder a la pensión de vejez, se establece en el inciso segundo del artículo 36, materia de acusación, un régimen de transición que da derecho a obtener ese beneficio mediante el cumplimiento de los requisitos de edad, tiempo de servicio, o semanas cotizadas estatuidas en la legislación anterior, para las personas que a la fecha de entrar a regir el nuevo sistema de seguridad social, tengan 35 años o más de edad si son mujeres, y 40 o más años de edad si son hombres; o a quienes hayan cumplido 15 o más años de servicios cotizados. Las demás condiciones y requisitos aplicables a estas personas para obtener tal derecho son los contenidos en las disposiciones de la nueva ley.*

(...)

*“Adviértase, cómo el legislador con estas disposiciones legales va más allá de la protección de los derechos adquiridos, para salvaguardar las expectativas de quienes están próximos por edad, tiempo de servicios o número de semanas cotizadas a adquirir el derecho a la pensión de vejez, lo que corresponde a una plausible política social que, en lugar de violar la Constitución, se adecua al artículo 25 que ordena dar especial protección al trabajo”.*

De otro lado, en la misma decisión, se vislumbra un trato diferente entre quienes tienen expectativas de pensionarse en poco tiempo y aquellos que están lejos de hacerlo:

*“Y sobre la discriminación que, según el actor, se crea entre las personas que quedan comprendidas por el precepto demandado frente a las demás, cobijadas por el régimen anterior, cabe anotar que mal podría considerarse que la situación de las personas que se van acercando por edad o tiempo de servicio a las contempladas en la ley para acceder a la pensión de vejez, es la misma de aquellas que apenas inician una vida laboral, llevan pocos años de servicio o su edad está bastante lejos de la exigida, pues a pesar de que en ambos casos se tienen meras expectativas, las que como tantas veces se ha reiterado, pueden ser reguladas por el legislador a su discreción, sus condiciones, por ser distintas, justifican un trato diferente. Recuérdese que la igualdad formal no es ajena al establecimiento de diferencias en el trato, fincadas en condiciones relevantes que imponen la necesidad de distinguir situaciones para otorgarles tratamientos distintos; esta última hipótesis expresa la conocida regla de justicia que exige tratar a los iguales de modo igual y a los desiguales en forma desigual”.*

Asimismo, en sentencia de control abstracto de constitucionalidad sobre el parágrafo del artículo 27 de la Ley 56 de 1985, la Corte precisó que, si bien los derechos adquiridos gozan del amparo constitucional, el legislador no puede ser indiferente con relación a las expectativas de quienes están *ad portas* de obtener la



pensión, y en ese sentido considera procedente la creación de sistemas orientados a proteger aquellas esperanzas próximas de una asignación. Así señaló:

*“La doctrina y la jurisprudencia contraponen a los derechos adquiridos las “meras expectativas”, que se reducen a la simple posibilidad de alcanzar un derecho y que, por lo mismo, no son más que una intención o una esperanza de obtener un resultado jurídico concreto. Por lo tanto, la ley nueva si puede regular ciertas situaciones o hechos jurídicos que aun cuando han acaecido o se originaron bajo la vigencia de una ley no tuvieron la virtud de obtener su consolidación de manera definitiva, como un derecho, bajo la ley antigua.*

*No obstante, las referidas expectativas pueden ser objeto de alguna consideración protectora por el legislador, con el fin de evitar que los cambios de legislación generen situaciones desiguales e inequitativas o de promover o de asegurar beneficios sociales para ciertos sectores de la población o, en fin, para perseguir cualquier otro objetivo de interés público o social. Es así como la ley nueva puede tomar en cuenta hechos o situaciones sucedidos en vigencia de la ley antigua para efectos de que con arreglo a las disposiciones de aquélla puedan configurarse o consolidarse ciertos derechos” (efecto retrospectivo)<sup>20</sup>.*

En ese orden de ideas, si bien para los trabajadores del sector privado no existe norma legal que determine la estabilidad laboral cuando son madres o padres cabezas de familia, discapacitados o pre-pensionados, son los valores y principios constitucionales los que deben aplicarse en eventos donde se observe la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el trabajo y la igualdad.

#### (v) Análisis del caso concreto

El señor **HENRY DÍAZ RIVERA**, a través de apoderado judicial interpuso acción de tutela contra la **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S.**, al considerar violados sus derechos fundamentales al mínimo vital, al debido proceso y a la seguridad social, porque terminaron su contrato de trabajo, sin tener en cuenta que se hallaba próximo a cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

La accionada, al responder la tutela, señaló que se opone a que prospere la acción de tutela toda vez que, no existe derecho fundamental alguno vulnerado o fuero que desconociera a favor del accionante.

Ahora, revisados los medios de convicción debe advertirse que la presente acción es procedente en la medida que la misma cumple con los requisitos de inmediatez y subsidiariedad. En cuanto al primero, porque fue interpuesta el 16 de febrero de 2022, es decir, unos días después de haber dado por terminado el contrato laboral por parte de la entidad accionada, lo que demuestra que se presentó en un término razonable. En torno a la subsidiariedad, debe señalarse que, si bien el actor cuenta

<sup>20</sup> Sentencia C-147 de 1997.



con otro medio de defensa judicial ordinario, no puede desconocerse que en este evento ese mecanismo no resulta idóneo y eficaz, puesto que el señor **HENRY DÍAZ RIVERA**, tiene 60 años de edad *-para el momento de retirarlo del empleo-* y se encuentra desempleado, por lo tanto, acudir a un proceso de esa naturaleza puede hacer más gravosa su situación, dado el tiempo que demandan esas actuaciones.

Así las cosas, debe este operado judicial determinar: ¿si la **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S.**, vulneró los derechos fundamentales invocados por el señor **HENRY DÍAZ RIVERA**, al dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido e indemnizarlo, cuando para ese momento tenía la calidad de pre-pensionado?

17

Del acervo probatorio arrojado a la actuación, se desprende lo siguiente:

Que el 3 de junio de 2003, el señor **HENRY DÍAZ RIVERA**, se vinculó laboralmente, a través de contrato de trabajo indefinido, a la empresa **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S.**

El 2 de febrero de 2022, **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S.**- decidió dar por terminado el contrato de trabajo, Revisada la historia laboral del actor, se advierte que tiene cotizadas 1.480,72 semanas suficientes para acceder al Régimen de Ahorro Individual—RAI (protección).

De lo anterior, se infiere que el señor **HENRY DÍAZ RIVERA**, tenía la condición de pre-pensionado, ya que se hallaba a menos de los tres años, para ser acreedor al estatus de pensionado, según se expuso en la parte dogmática.

Procede entonces resolver el asunto en torno a la terminación del contrato indefinido de trabajo por parte de la **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S.**- respecto del señor **HENRY DÍAZ RIVERA**, cuando se hallaba a escasos 15 meses de cumplir los requisitos para obtener la pensión de vejez, y determinar si se desconocieron sus derechos fundamentales al mínimo vital, al debido proceso y a la seguridad social.

Si bien es cierto la entidad accionada fundamenta su defensa en la posición de la Corte Constitucional adoctrinada en sentencia SU-003 de 2018, consistente en que quien acredita las semanas mínimas requeridas para acceder a la pensión de vejez NO es acreedor de la garantía de estabilidad laboral reforzada, pues tan sólo estaría pendiente por acreditar el requisito de la edad, el cual puede ser cumplido de forma posterior, con independencia de si tiene o no vinculación laboral vigente; Cabe aclarar que dicha postura solo es aplicable para empleados públicos de libre nombramiento y remoción, tal como lo señala textualmente la Honorable Corte en la síntesis de la decisión.

“(…) La Sala Plena de la Corte Constitucional considera que, por regla general, **los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, no gozan de estabilidad laboral reforzada** (...) negrilla fuera del texto.



De acuerdo con todo lo argumentado, si bien las disposiciones en que se apoyó la empresa para dar por terminado el contrato, no se encuentran prohibidas constitucionalmente, sí afectan al señor **HENRY DÍAZ RIVERA**, dada la condición de debilidad manifiesta en que se encuentra el mismo, con más de 60 años, afectar su mínimo vital y el de las personas que de él dependen.

La jurisprudencia de la Corte ha considerado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que debe protegerse, tanto en los eventos de derechos adquiridos como en los casos de las expectativas legítimas próximas, toda vez que se trata de mecanismos orientados a garantizar las esperanzas de quienes han dedicado gran parte de su vida al trabajo y cotizado al sistema de seguridad social. **“No son, pues las expectativas lejanas de quienes apenas se vinculan al mercado laboral, empiezan a cotizar al régimen de pensiones o guardan energías para diseñar su retiro en un futuro incierto”** (resalto fuera de texto), como lo ha dicho el Tribunal en sentencia T-009 de 2008.

Para terminar, observa la Sala que a quien labora en calidad de servidor público y es retirado del servicio cuando se halla a menos de tres años de cumplir con las exigencias para beneficiarse de la pensión de vejez, es posible que se le ampare su derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse *ad portas* de adquirir la pensión, mientras que si se trata de un trabajador al servicio del sector privado, simplemente se le termina el contrato de trabajo con la respectiva indemnización sin consideración a ese mismo estatus, así tenga la condición de pre-pensionado. Es decir, se presenta un desequilibrio entre dos personas que si bien pertenecen a sectores diferentes –público y privado- constitucionalmente se encuentran en la misma situación y, por lo tanto, debe dárseles el mismo trato.

Por lo anterior la decisión de la empresa de terminar el contrato de trabajo del señor **HENRY DÍAZ RIVERA**, no resulta ser adecuada por desconocer los derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social, el mínimo vital y la estabilidad laboral, teniendo en cuenta que nos hallamos de cara a un sujeto de especial protección, como lo es un pre-pensionado, cuya edad es indicativa de la pérdida de fuerza laboral productiva y, por lo mismo, de la dificultad para proveerse sus propios recursos. Aunado a ello, debe tenerse en cuenta que su desvinculación afectaba su mínimo vital.

Téngase en cuenta que la Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que “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 correcto, sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales.



En otras palabras, la terminación del contrato de trabajo por la empresa **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S** - se produjo de forma directa, no obstante el accionante se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada, figura que imposibilitaba la desvinculación hasta tanto se le otorgara la pensión de vejez, sacrificándose con ello derechos fundamentales como el mínimo vital. Lo anterior, porque, se reitera, para el momento de los hechos el actor contaba con 60 años, es decir, tenía la condición de pre-pensionado y su salario era el único ingreso para su subsistencia, además, como lo manifestó en la demanda, *“no cuenta con otro ingreso adicional al que obtenía en su empleo, pues, sin la posibilidad de continuar aportando al Sistema Integral de Seguridad Social generaría un impacto negativo al promedio pensional del accionante, teniendo en cuenta al régimen pensional que se encuentra inscrito”*.

En este orden de ideas, teniendo en cuenta que el señor **HENRY DÍAZ RIVERA**, se encuentra en una situación de desprotección como consecuencia de su desvinculación de la empresa **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S** -, el Despacho ordenará su reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o mayor jerarquía hasta tanto le sea reconocida su pensión de vejez y haya sido incluido en la nómina de pensionados. Lo anterior, con el fin de proteger los derechos del peticionario al mínimo vital, al debido proceso y a la seguridad social. En cuanto, a la pretensión de que se ordene a la accionada que dentro del mismo término pague las prestaciones dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta el reintegro laboral junto con todas las acreencias laborales causadas y dejadas de percibir. Se dispone que deberá compensar el monto de la liquidación consignada al trabajador como consecuencia de la terminación del contrato al valor de los salarios y demás prestaciones.

Por último, teniendo en cuenta que la presente orden constitucional debe ser cumplida por el representante legal y/o quien haga sus veces de **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S** -, se **DESVINCULARA** de la presente acción constitucional, a la **MINISTERIO DE TRABAJO Y FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN**.

#### (vi) Decisión:

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Siete Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

#### RESUELVE:

**PRIMERO: TUTELAR** los derechos al mínimo vital, al debido proceso y a la seguridad social de **HENRY DÍAZ RIVERA**, de conformidad con las consideraciones de esta sentencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** al Representante legal y o quien haga sus veces de la **INDUSTRIAL TAYLOR S.A.S** -, que en el término de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia proceda a reintegrar al señor **HENRY DÍAZ**



**RIVERA**, 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 del fondo pensiones - Protección y haya sido incluido en la nómina de pensionados. Del valor de los salarios y demás prestaciones se deberá compensar el monto de la liquidación consignada al trabajador como consecuencia de la terminación del contrato.

**TERCERO: DESVINCULAR** de la presente acción constitucional a la a la **MINISTERIO DE TRABAJO Y FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN.**, conforme lo señalado en la parte motiva de este proveído.

**CUARTO: NOTIFICAR** esta decisión a los interesados, por el medio más expedito posible (Art. 30 Decreto 2591 de 1991).

**QUINTO:** Conforme a los artículos 3 y 11 del D.L. 806 del 2020, se les **ADVIERTE** a las partes que la presentación de memoriales deberá realizarse únicamente a través de la radicación virtual al correo electrónico **[cmpl37bt@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmpl37bt@cendoj.ramajudicial.gov.co)** -en formato PDF- **dentro del horario establecido, esto es, de 8:00 a.m. a 1:00 p.m., y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m., de lunes a viernes.**

**SEXTO:** En caso de no ser impugnada la presente decisión, envíese las presentes diligencias a la Corte Constitucional para eventual revisión, conforme a lo determinado en el inciso segundo del Art. 31 del Decreto 2591 de 1991.

**SÉPTIMO:** Una vez regrese la tutela de la H. Corte Constitucional, excluida de REVISIÓN, sin necesidad de ingresar el expediente al despacho, por secretaria **ARCHIVENSE** las diligencias.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,**

**LUIS CARLOS RIAÑO VERA**

Juez

**Firmado Por:**

**Luis Carlos Riaño Vera**  
**Juez Municipal**



**Juzgado Municipal**  
**Civil 037**  
**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

21

Código de verificación:

**b44ba74d9f9b7a16723a60bed9efbe32b19fc3e4c334c7472ab6413f22f37f29**

Documento generado en 02/03/2022 03:52:22 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**