

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| PROCESO: | ORDINARIO LABORAL |
| RADICACIÓN: | 20001-31-05-003-2019-00153-01.02 |
| DEMANDANTE: | ALVARO YAGUNA LÓPEZ |
| DEMANDADO: | EMDUPAR ESP SA |
| DECISIÓN: | CONFIRMA AUTO Y SENTENCIA |

Valledupar, treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala a resolver los recursos de apelación interpuestos contra el auto de fecha 17 de agosto de 2022, mediante el cual se negó la nulidad invocada por la demandada, y contra la sentencia proferida el 30 de agosto de 2022, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1.- LIBELO INTRODUCTORIO

Persigue el demandante que se declare la ineficacia del despido del aquí demandante por parte de Emdupar, por gozar de estabilidad laboral reforzada de *pre pensionado*. En consecuencia, solicita que se ordene a la demandada que lleve a cabo su reintegro al mismo cargo que venía desempeñando o uno de similar categoría. Del mismo modo, deprecia que se condene a la pasiva al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir hasta la fecha en que se lleve a cabo el reintegro, debidamente indexados, así como los intereses corrientes y moratorios que se hayan causado; más las costas del proceso.

Como sustento fáctico de esas pretensiones, se adujo que Álvaro Yaguna López prestó sus servicios como trabajador de Emdupar, en el cargo de «*Supervisor de Mantenimiento de Redes*», desde el 10 de septiembre de

2012 hasta el 22 de junio de 2018, fecha en que fue despedido por la empleadora.

Afirmó que el demandante, a la fecha de terminación del vínculo, estaba próximo a reunir los requisitos necesarios para acceder a la pensión de vejez, indicando que cumplió los 62 años el 23 de febrero de 2018, pero aún no contaba con el capital mínimo para acceder a ella.

Sostuvo que para la fecha en que se le notificó la decisión de no renovar el contrato de trabajo, la empleadora hizo caso omiso de que este ostentaba la calidad de *pre pensionado*, por faltarle menos de 3 años para acceder a la pensión de vejez.

Concluyó manifestando que la empresa no podía despedirlo en tanto el demandante no se le hubiere notificado el reconocimiento de su pensión o hiciera parte de la nómina de pensionados, eventos que no se habían materializado a la fecha de interposición de la demanda.

2.- LA ACTUACIÓN

2.1. Contestación de la demanda y trámite posterior

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 16 de julio de 2019¹, y una vez notificada la demandada, procedió a contestar en el término legal para ello.

Al dar respuesta, **Emdupar E.S.P.-S.A.**², se opuso a las pretensiones del escrito inicial. Respecto de los hechos, se pronunció admitiendo la existencia del vínculo laboral y sus extremos, como trabajador de dirección, confianza y manejo, a través de contratos a término fijo, último de ellos que terminó por expiración del plazo pactado; negó haber recibido novedad o reclamación sobre la estabilidad reforzada a la que hace referencia el demandante, a la par que dijo no constarle los hechos restantes.

En su defensa, propuso las excepciones de fondo que denominó «*Inexistencia de pretendida y/o supuesta condición de estabilidad laboral reforzada por la calidad de prepensionado*», «*Improcedencia de reintegro y en*

¹ PDF. 05AutoAdmiteDemanda. Cuaderno Primera Instancia. Expediente Digital.

² PDF. 07ContestacionDemanda. Cuaderno Primera Instancia. Ibidem.

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| PROCESO: | ORDINARIO LABORAL |
| RADICACIÓN: | 20001-31-05-003-2019-00153-01.02 |
| DEMANDANTE: | ALVARO YAGUNA LÓPEZ |
| DEMANDADO: | EMDUPAR E.S.P.-S.A. |

consecuencia no procedencia de este por no estar el demandante en condición de estabilidad laboral reforzada» y «Buena fe».

El 10 de diciembre de 2020, el *a quo*, una vez agotada la etapa de conciliación, y en vista de no existir excepciones previas por resolver, abrió la etapa de saneamiento del proceso, oportunidad en la que intervino el apoderado de la demandada invocando la configuración de una nulidad, la cual sustentó en la falta de acceso al expediente digital por parte de la pasiva, a pesar de haberlo solicitado.

2.2. Auto apelado

Por auto proferido en la misma fecha, el juez despachó negativamente la solicitud de nulidad, indicando que la parte tuvo acceso al expediente desde la notificación de la demanda, lo que le permitió contestarla y ejercer su derecho a defensa dentro del proceso hasta la fecha, por lo que no encontró procedente declarar una nulidad contenida en el numeral 8° del artículo 133 del CGP, agregando que no se configura y solo dilataría el proceso.

2.3. Recurso de apelación

Inconforme con esa determinación, el apoderado judicial de Emdupar interpuso recurso de apelación contra la misma, manifestando que independientemente de si se contestó la demanda, a partir de lo dispuesto en el Decreto 806 de 2020, es obligatorio dar acceso al expediente digital a las partes y más cuando se ha solicitado para ejercer su derecho a la defensa.

Por ser procedente, el juzgador concedió en el efecto devolutivo el recurso de apelación interpuesto por la demandada y continuó con el trámite hasta dictar sentencia.

2.4. Sentencia apelada

En audiencia del 17 de agosto de 2022, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, después de historiar el proceso, y valorar el material probatorio que obra en el mismo, dictó sentencia de primera instancia, a través de la cual negó las pretensiones de la demanda, declaró

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| PROCESO: | ORDINARIO LABORAL |
| RADICACIÓN: | 20001-31-05-003-2019-00153-01.02 |
| DEMANDANTE: | ALVARO YAGUNA LÓPEZ |
| DEMANDADO: | EMDUPAR E.S.P.-S.A. |

probadas las excepciones de mérito y condenó en costas a la parte demandante.

Soportó su decisión en la sentencia T-693 de 2015 de la Corte Constitucional, en la que estableció que la condición de prepensionado como sujeto de especial protección, cobija tanto a los empleados de una entidad Estatal y a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión.

Añadió que la alta corporación constitucional, en sentencia-T 357 de 2016, indicó como requisitos iniciales que debe observar el trabajador para pretender acceder a la estabilidad laboral reforzada por su calidad de prepensionado:

“(...) 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.”

En virtud de lo anterior, el juez de primer grado precisó que el demandante Álvaro Yaguna Núñez acumuló hasta el 22 de junio de 2018, calenda en que fue despedido, una densidad de 1.511 semanas cotizadas; que nació el 23 de febrero de 1956, razón por la cual para el año 2018 contaba con 62 años de edad, es decir, que el demandante para la fecha de su despido reunía los requisitos establecidos por la Ley 100 de 1993 para acceder a la pensión de vejez.

Por lo anterior, el sentenciador consideró que, si bien era cierto que el demandante reunía los requisitos para acceder a la pensión de vejez, también lo era que esta calidad despersonifica el fuero de prepensionalidad invocado, en consecuencia, al no poder declarar la calidad de estabilidad laboral reforzada a título de prepensionado tampoco procedía ordenar el reintegro laboral pedido, ni la prosperidad de las demás pretensiones de la demanda.

2.5. Recurso de apelación contra la sentencia

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial del demandante la apeló argumentando que, a pesar de que su apoderado cumplía con los requisitos para obtener la pensión de vejez para la fecha en que fue

despedido, este se encontraba en trámite ante Porvenir para el reconocimiento de su pensión, sin que dicho asunto se hubiera logrado solucionar, pues su mandante no había sido incluido en la nómina de pensionados, razón que para la recurrente es suficiente para que se configure la calidad de pre pensionado, añadiendo que Emdupar tenía conocimiento de esa situación.

3.- ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.

Vencido el término concedido para tales efectos, ninguna de las partes allegó pronunciamiento.

II. CONSIDERACIONES:

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

Sea lo primero mencionar que la Sala procederá a desatar el recurso de apelación propuesto contra el auto proferido el 10 de diciembre de 2020, que decidió sobre la nulidad planteada por el apoderado judicial de la demandada, al ser el mismo precedente contra dicho auto, de conformidad con el numeral 6 del artículo 65 del CPTSS.

De igual forma, resolverá el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proveída el 17 de agosto de 2022, que absolvió de todas las pretensiones de la demanda a Emdupar, en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. De la apelación contra el auto que negó la nulidad

Acorde con los antecedentes planteados, se tiene que el primer problema jurídico a desatar por esta Sala se contrae a determinar si erró el juzgador de primera instancia en cuanto negó declarar configurada la causal

de nulidad invocada por la demandada, por el hecho de no tener acceso al expediente digital solicitado antes de la audiencia inicial.

La solución que se dará a ese problema jurídico será declarar acertada la decisión de primer grado, pero por motivos diferentes a los plasmados por el *a quo*, en razón a que, aunque en un primer momento se verifica que el estrado no puso a disposición de la pasiva el expediente digital, lo que pudo haber materializado la causal de nulidad prevista en el numeral 3 del artículo 133 del CGP, esta fue saneada por la conducta procesal de la parte que alegó el vicio.

Como es sabido, las causales de nulidad obedecen a la necesidad de determinar qué vicios afectan el proceso, en tal forma que las actuaciones surtidas pierden su efectividad de manera total o parcial. Tales causales son taxativas y deben ser declaradas por el juez, para de esa manera, controlar la validez de la actuación procesal y asegurar a las partes el derecho constitucional al debido proceso.

Las nulidades procesales se encuentran estrechamente aferradas a los principios de especificidad, en tanto solo se pueden invocar las causales taxativamente señaladas en la ley; de protección, relacionado con el interés de quien reclama la nulidad por el perjuicio que se deriva de la actuación irregular y; de convalidación, en el sentido de que solo se puede declarar la invalidez de la actuación procesal, siempre y cuando los vicios no hayan sido saneados.

De modo que, no es suficiente la simple omisión de una formalidad procesal para que la autoridad judicial pueda decretar la invalidez de lo actuado, pues resulta irrefutable, además, que el hecho que dé origen a la nulidad que se pretenda, se encuentre expresamente señalado en la ley, que sea trascendente para el afectado, y que además no haya sido saneado, conforme lo estatuye la norma procesal.

Para el caso bajo estudio, se tiene que el apoderado judicial del extremo apelante propuso la causal de nulidad que se enmarca en el numeral 3 del artículo 133 del Código General del Proceso, que de manera textual establece:

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| PROCESO: | ORDINARIO LABORAL |
| RADICACIÓN: | 20001-31-05-003-2019-00153-01.02 |
| DEMANDANTE: | ALVARO YAGUNA LÓPEZ |
| DEMANDADO: | EMDUPAR E.S.P.-S.A. |

“CAUSALES DE NULIDAD. (...) 3. Cuando se adelanta después de ocurrida cualquiera de las causales legales de interrupción o de suspensión, o si, en estos casos, se reanuda antes de la oportunidad debida.”

En cuanto a los requisitos para alegar la nulidad, el artículo 135 *ibídem* prevé que no podrá alegar la nulidad quien haya dado lugar al hecho que la origina, ni quien omitió alegarla como excepción previa si tuvo oportunidad para hacerlo, ni quien después de ocurrida la causal haya actuado en el proceso sin proponerla. La misma disposición agrega, seguidamente, que el juez rechazará de plano la solicitud de nulidad que se proponga después de sanada y, además, el artículo 136 de la misma codificación establece que la nulidad se considera saneada cuando la parte que podía alegarla no lo hizo oportunamente o actuó sin proponerla.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 3604 del 11 de agosto de 2021, dejó decantado que:

“Los vicios procesales se convalidan o sanean de la manera prevista en el artículo 136 del Código General del Proceso, lo anterior en virtud del principio de convalidación que rige en el derecho procesal civil aplicable por la integración normativa anunciada.

(...) En este orden, como el recurrente no alegó oportunamente la causal de nulidad que invocó, provocó que ésta se saneara, pues el haber presentado la sustentación al recurso extraordinario de casación sin aducirla, convalidó de manera tácita lo ya actuado en el proceso”.

Del mismo modo, esa Corporación en distintos pronunciamientos, ha señalado que:

“Si el petente de la nulidad no la propuso en su primera intervención, sino que actuó sin proponerla, con tal conducta la saneó y por ello no puede alegarla posteriormente. (CSJ STC, 1º feb. 2007, rad. 00065-00, reiterado en STC12892-2015, 24 sep. rad. 00168-01 y STC 17481-2015, 16 de dic. rad. 03061-00, 23 ago. 2017, rad. 01799-01)”. (STC18651-2017)

En ese sentido, se tiene entonces que la parte que se considere agraviada con la respectiva irregularidad, debe presentar la petición de nulidad o declaratoria de la invalidez de lo actuado de *ipso facto*, una vez tenga conocimiento de la existencia del vicio, en tanto que, si se permite que esta se perpetúe en el tiempo o se emprende una actuación distinta, sin que alegue la nulidad en la primera oportunidad que se le brinde, se deduce que

la misma no ha causado menoscabo alguno, y por ende, se entiende saneada.

En el *sub examine*, lo primero que debe advertirse es que no obra prueba en el expediente de que el vocero judicial de Emdupar hubiere hecho la solicitud de acceso al expediente digital que acusa como desatendida por el juzgado a cargo del trámite de primera instancia. En segundo lugar, no se evidencia que el vicio que el recurrente alega violara su derecho a la defensa, por el contrario, se observan en el plenario las siguientes actuaciones por parte del recurrente:

En un primer momento, Emdupar tuvo acceso al expediente toda vez que presentó su contestación en debida forma y dentro del término legal³, de igual manera se le corrió traslado de la reforma a la demanda⁴, concedió, sustituyó⁵ y renunció⁶ a poderes antes de la audiencia inicial, fue convocado para la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS⁷, a la cual asistió la parte y dentro de dicha diligencia se le reconoció poder para actuar a su apoderado, quien intervino en la etapa de conciliación⁸, sin que alegara el perjuicio que dicha irregularidad presuntamente le causó.

Bajo esos supuestos facticos, resulta evidente que el vocero judicial de la parte demandada no presentó la solicitud de nulidad inmediatamente el juzgado dispuso convocar a audiencia omitiendo su solicitud, e incluso actuó antes y durante la audiencia inicial, sin alegar la irregularidad advertida, y por tanto, avaló y consintió lo actuado, dejando claro para esta Sala que con ese proceder saneó la nulidad que fuere planteada, en los términos previstos en los artículos 135 y 136 del Código General del Proceso. En consecuencia, se confirmará el auto apelado.

2. De la apelación contra la sentencia de primera instancia

Conforme lo historiado, se tiene que el segundo problema jurídico esbozado se circunscribe a determinar si se equivocó el juzgado de primera

³ PDF. 07ContestacionDemanda. Cuaderno Primera Instancia. Expediente Digital.

⁴ PDF. 13AutoAdmiteContestacionDemanda. Cuaderno Primera Instancia. Ibidem.

⁵ PDF. 08Poder. Ibidem.

⁶ PDF. 12RenunciaPoder. Ibidem.

⁷ PDF. 14AutoFijaFechaAudiencia. Ibidem.

⁸ MP4. 01 AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN ALVARO YAGUNA NUÑEZ Vs EMDUPAR S.A. E.S.P. RAD_2019-153. DVD. Expediente Digital.

instancia al considerar que el actor no era prepensionado, y, por consiguiente, no era beneficiario del fuero de estabilidad laboral.

Frente a ese planteamiento, la Sala confirmará la sentencia de primera instancia, debido a que la jurisprudencia que erigió y reguló esta figura de prepensionado ha sido clara al indicar que esta protección especial se extiende al servidor público o trabajador 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 derecho a pensión de vejez, situación que no se predica respecto del demandante.

Para desarrollar la tesis de la Sala, se estima necesario dejar sentado que, por haber sido debidamente acreditados y no haber sido reprochados en la alzada, se excluye del debate que: *i)* que entre Álvaro Enrique Yaguna Núñez y Emdupar existió una relación laboral que se extendió desde el 10 de septiembre de 2012 hasta el 22 de junio de 2018, *ii)* que la culminación del nexo contractual fue consecuencia de la terminación del plazo fijo pactado en el último contrato laboral celebrado entre las partes; y *iii)* que el demandante tenía la edad de 62 años cumplidos al momento de terminar la relación de trabajo con la demandada.

De esta suerte, para resolver la inconformidad de la parte apelante, resulta pertinente verificar el panorama actual de la garantía de estabilidad por condición de pre pensionado, para definir si el juzgador de primera instancia se equivocó en la aplicación de las reglas y pautas decantadas por la jurisprudencia para dar vida a esa figura.

Respecto a esa condición, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL442-2022, hizo una reseña del desarrollo jurisprudencial de la figura, explicando:

Actualmente, el sentido y alcance de esa protección especial dista mucho del texto plasmado en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, que la concibió originalmente como la imposibilidad de retirar del servicio en el marco del programa de renovación de la administración pública, entre otros trabajadores, a los *«servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley»*.

En varias decisiones, esta Corporación ha explicado que la condición de pre pensionado opera como una protección especial o mecanismo de estabilidad

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00153-01.02
DEMANDANTE: ALVARO YAGUNA LÓPEZ
DEMANDADO: EMDUPAR E.S.P.-S.A.

laboral, ante los despidos que se dan en el marco de los procesos de liquidación definitiva de entidades públicas, y que cubre a aquellos trabajadores que están inmersos en los supuestos que establece el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 (CSJ SL1496-2014 y CSJ SL5528-2018).

Más recientemente, la Corte amplió su criterio al reconocer que *«la salvaguarda de estas personas en el marco de procesos de reestructuración, liquidación o fusión de entidades, va más allá de la aplicación de las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002 en tanto tal protección deriva de un mandato supralegal»* (CSJ SL696-2021). Desde esta nueva perspectiva, asentó que la protección contemplada en dicha norma, es solo una de las medidas a través de las cuales el legislador ha garantizado los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad, los pre pensionados y las madres cabeza de familia.

Fue así entonces como, en armonía con el criterio de la Corte Constitucional, esta Sala definió que la protección bajo estudio no solo tiene cabida en el marco del programa de renovación de la administración pública, sino también en contextos similares en los que se presentan despidos asociados a *«reestructuraciones, fusiones y liquidaciones de entidades públicas»* (*ibídem*).

La sentencia CC SU-003-2018 es relevante a efecto de resolver este litigio, en la medida en que sirvió de sustento a las reflexiones del Tribunal. Advierte la Sala que se trata de una sentencia de unificación, lo cual supone la existencia de opiniones divergentes al interior de la jurisdicción constitucional, que ameritaron la precisión de parámetros en torno a la figura objeto de estudio, para así garantizar la igualdad y la seguridad jurídica, entre otros principios (CC C-836-2001).

En su providencia de 2018, la Corte Constitucional reiteró lo expuesto por sus distintas salas de revisión, en cuanto a que *«la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de orden legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas»*. Así mismo, definió al pre pensionado como aquel que se encuentra vinculado al sector público o privado y le faltan menos de 3 años para consolidar *«los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas - o tiempo de servicio- requerido en el régimen de prima media con prestación definida o el capital necesario en el régimen de ahorro individual con solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión»*.

Destacó que la finalidad de ese mecanismo es proteger la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, que podría verse frustrada por la *«pérdida intempestiva del empleo»*. Explicó también que, puntualmente, la protección consiste en amparar la estabilidad laboral, en función de hacer viable la continuidad en la cotización efectiva al sistema pensional para *«consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez»*.

Del mismo modo, la Corte Constitucional, en sentencia T-055 de 2020, reiteró los requisitos para gozar del fuero laboral por *prepensión*, exponiendo:

*“Al abordar de manera directa la cuestión planteada, la Sala Plena consideró que, en tales eventos, **la persona no podrá ser beneficiaria del fuero mencionado dado que (i) el requisito de la edad podrá cumplirlo de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente** y, en*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00153-01.02
DEMANDANTE: ALVARO YAGUNA LÓPEZ
DEMANDADO: EMDUPAR E.S.P.-S.A.

consecuencia, (ii) el empleador, con el despido, no está frustrando el acceso a la prestación de vejez (párrafo 59).

Esta interpretación se fundó en que **“la “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como 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 (...)”** (párrafo 62).

| Contexto de la persona ^[84] | Condición de prepensionado |
|--|----------------------------|
| a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas. | Sí |
| b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas. | No |
| c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad. | Sí |
| d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas. | No |

Así se observa que, de conformidad con la postura unificada de la Corte, solo en los supuestos a y c podrá asumirse que la persona cuenta con la condición de prepensionada, pues allí el empleador estaría frustrándole, abiertamente, su derecho a acceder a la pensión de vejez al impedir, con el despido, que continúe efectuando las cotizaciones mínimas requeridas para tal fin”. (Negritas fuera de texto)

Conforme lo expuesto, las subreglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional en las providencias citadas, es perfectamente factible concluir que los trabajadores a quienes les falten menos de tres años para completar el número mínimo de semanas exigidos por la ley de seguridad social integral para acceder a la pensión legal de vejez, tienen derecho a conservar su empleo, pues de esta manera se garantiza que logren satisfacer el requisito de densidad de cotizaciones necesario para generar su derecho pensional, quedando restringida la facultad patronal de terminación del vínculo laboral solo a los casos en que exista justa causa.

De esta manera, resulta claro que la protección no gravita a favor de quienes ya cuenten con la cantidad de semanas mínimas y están a la espera solo de la edad, pues en tal caso, el despido realmente no constituye una medida que le impida el acceso al derecho fundamental a la seguridad social.

Descendiendo al caso concreto, se observa en el plenario que la terminación del contrato de trabajo no devino de una decisión unilateral e injusta del empleador, sino de una causa objetiva, es decir, la finalización del plazo pactado. También se vislumbra que para la fecha en que se materializó la terminación del vínculo laboral entre las partes, es decir, el 22 de junio de 2018, el demandante tenía 62 años cumplidos, tal como lo acredita su Registro Civil de Nacimiento⁹ y contaba con una densidad de 1.512 semanas cotizadas¹⁰.

Ante tal horizonte, lo único que cabe colegir es que, a la luz de lo adoctrinado por la jurisprudencia del trabajo, el caso bajo examen no coincide con los supuestos en que la Corte Suprema de Justicia ha prohijado la estabilidad laboral de las personas próximas a cumplir requisitos para acceder a la pensión de vejez, en la medida en que no se trata de un despido relacionado con la reestructuración, fusión o liquidación de una entidad pública.

De la misma manera, desde la perspectiva desarrollada por la Corte Constitucional, no se observa que el juzgador de primera instancia hubiera errado al negar la garantía de estabilidad reclamada, en el entendido que no fue discutido que el vínculo de Álvaro Yaguna López terminó por expiración del plazo fijo pactado, situación no contemplada para activar dicha protección.

Aun pasando por alto esa situación, el *a quo* no se equivocó en la negativa de reconocer la calidad de *prepensionado* del demandante, dado que se acreditó que el señor Álvaro Yaguna López, para el momento de la terminación del contrato, superaba con creces las semanas mínimas de cotización para acceder a la pensión de vejez.

En ese orden de ideas, se confirmará en su integridad la sentencia primer grado y se impondrán costas a la parte recurrente, atendiendo lo dispuesto en el artículo 365 del CGP.

⁹ PDF. 22RegistroCivilAlvaroYaguna. Cuaderno Primera Instancia. Expediente Digital.

¹⁰ PDF. 20HojaDeVidaActualizadaPorvenirAlvaroYaguna. Ibidem.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00153-01.02
DEMANDANTE: ALVARO YAGUNA LÓPEZ
DEMANDADO: EMDUPAR E.S.P.-S.A.

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar -Sala Civil, Familia, Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el auto proferido el 17 de agosto de 2022, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, conforme a las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 27 de agosto de 2022, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar.

TERCERO: Costas a cargo de Álvaro Enrique Yaguna Núñez, en favor de Emdupar. Las agencias en derecho por esta instancia se fijan en suma equivalente a 1 SMLMV.

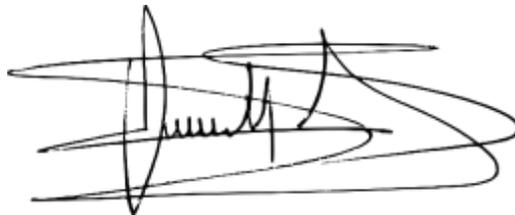
CUARTO: Una vez ejecutoriada esta decisión, devuélvase el expediente al juzgado origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ
Magistrado