

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TUTELA SEGUNDA INSTANCIA NÚMERO 164-2020

JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., julio tres (03) de dos mil veinte (2020)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Se pronuncia el Despacho sobre la impugnación interpuesta por **TECNIENSAYOS S.A.S.**, contra la sentencia proferida con fecha mayo veintisiete (27) de 2020, por el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ**, mediante la cual se tutelaron pretensiones solicitadas por la parte accionante.

ANTECEDENTES

La parte accionante instauró acción de tutela contra **TECNIENSAYOS S.A.S.**, en la que fueron vinculados como terceros accionados el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, por vulneración al derecho constitucional fundamental al mínimo vital y la seguridad social, invocando se le protejan los derechos antes relacionados y se le reintegre a su cargo o se le ubique en un cargo menor o en igualdad de condiciones al que venía desempeñando, hasta tanto se le haga efectivo su derecho pensional.

Fundamenta sus pretensiones en los siguientes hechos:

1.- El accionante lleva trabajando 15 años con **TENIENSAYOS S.A.S.** Ha tenido varios tipos de contratos a un año y en este tiempo por tres (3) meses, que se ha prorrogado de forma permanente. El último contrato empezó el día 15 de enero de 2020 y como no se pasó carta de despido se prorrogó por tres (3) meses más.

2.- El 5 de mayo de 2020 **TECNIENSAYOS S.A.S.** le entregó todos los documentos correspondientes al término del contrato sin justa causa con fecha 30 de abril de 2020, el accionante cuenta con 61 años y tiene 1178,3 semanas cotizadas a abril 30 de 2020 y es paciente diabético en estado controlado.

3.- La Representante Legal de **TECNIENSAYOS S.A.S.**, despidió sin autorización y de forma injusta e ilegal, afectando el acceso a la pensión del accionante, generando así un perjuicio irremediable.

4.- Manifestó el accionante que el trabajo que desempeñaba en **TECNIENSAYOS S.A.S.**, era su único sustento económico, del cual dependía su familia, ya que ni su esposa, ni su hijo, ni su hijastra trabajan y además tiene a cargo dos nietos de año y medio y siete años.

5.- **TECNIENSAYOS S.A.S.**, despidió al accionante por haberse negado a firmar **LICENCIAS NO REMUNERADAS** y con ocasión de la pandemia.

6.- Con el despido sin justa causa por parte **TECNIENSAYOS S.A.S.**, al haber pagado de forma inmediata la indemnización pretendió dejar en firme su irregularidad violando así los derechos fundamentales del accionante, sin tener en cuenta que el accionante es **PRE PENSIONADO**.

7.- El empleador **TECNIENSAYOS S.A.S.**, abusó de su posición de dominante, despidiendo sin justa causa al accionante, quien considera que la accionada pretende dejar en firme su irregularidad al haberle pagado de forma inmediata la indemnización, vulnerando sus derechos fundamentales, al mínimo vital, la seguridad social y la vida digna.

Jurídicamente fundamenta su pretensión en la Sentencia T-357/16, Sentencia T-326/14, Sentencia T-824/14, artículo 33 de la Ley 100 de 1993.



IMPUGNACIÓN

Inconforme con la sentencia de segunda instancia, la accionada **TECNIENSAYOS S.A.S.**, a través de su Representante Legal, impugna el fallo, fundamentando, que no es cierto que la relación laboral con el accionante haya estado vigente por 15 años continuos, que el actor fue vinculado a la empresa por varios contratos de trabajo a término fijo, que el señor **LUIS ERNESTO JAIME CUADROS** desempeñaba el cargo de Inspector de END y que ante la crisis económica generada por la emergencia sanitaria del **COVID 19**, sin que hayan recibido algún tipo de ayuda por parte del Gobierno, en la actualidad sólo se está ejecutando el 10% de uno de los siete (7) proyectos que **TECNIENSAYOS S.A.S.**, venía ejecutando antes de decretar la emergencia sanitaria. Los seis (6) proyectos restantes fueron suspendidos por los clientes.

El señor **LUIS ERNESTO JAIME** estuvo asignado como Inspector de END hasta el 31 de marzo de 2020 fecha en que finalizó el proyecto de la línea 3D del sistema de Oleoducto San Fernando Monterrey (Proyecto Optimización NODO LLANOS). Siendo así debe considerarse que la relación laboral finiquitó por una razón objetiva, no relacionada con la condición personal del actor que es la ausencia de frentes de trabajo.

Nunca el actor le comunicó a la empresa la supuesta debilidad manifiesta, que a la finalización del contrato se le indemnizó con más de **VEINTICINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$25.000.000)**, que no es cierto que el accionante tenga a cargo un hijo menor de edad, ya que su hijo es mayor de 25 años, y se desconoce la edad de su hijastra, pero presumen que es mayor que su hijo, por lo que no estaría obligado a su sostenimiento.

Manifiesta que no es cierto que a favor el accionante exista especial protección constitucional, que contrario a lo señalado por el Juge de primera instancia si existe una causal objetiva que respalda la terminación con indemnización del contrato de trabajo y es la



imprevisible situación que la pandemia ocasionó en su economía, contrario a lo sugerido por el Juzgado debe considerarse que el caso particular de los prepensionados, la edad y semanas de cotización no son suficientes para demostrar la necesidad de que su asunto sea tramitado a través de un mecanismo judicial preferente y sumario como lo es el recurso de amparo, que no existe para este caso prueba de que el actor esté rodeado de circunstancias que le generen una afectación a derechos fundamentales y que la indemnización que le dieron supera el valor de \$30.000.000.

En lo que respecta al reconocimiento del pago de aportes o reintegro por parte de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha indicado que por regla general dicha pretensión es improcedente, por cuanto en el ordenamiento jurídico se prevén otros mecanismos de defensa judicial, ya sea ante el juez ordinario laboral o ante el juez contencioso administrativo.

Así mismo indicó que para este caso: "NO PROCEDE NI SI QUIERA EL PAGO DE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL" que la empresa no debería continuar realizando el aporte a la seguridad social hasta tres meses después de la apertura de los juzgado laborales so pena que al actor instaure la demanda, ya que este término superaría la duración del contrato del accionante de la relación laboral que se finalizó.

Para resolver es del caso hacer las siguientes:

CONSIDERACIONES

Es competente este Despacho para conocer de la impugnación al fallo de tutela de primera instancia, de conformidad con lo previsto en el art. 32 del Decreto 2591, y a ello se procede según las siguientes consideraciones que serán la base para decidir:

1. Sobre la procedencia de la acción de tutela

Como es sabido, la acción de tutela, consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, se ha concebido como un mecanismo de procedimiento preferente y sumario, que todo ciudadano tiene ante los jueces de la República, para que por sí mismo o interpuesta persona reclame la protección de sus derechos fundamentales vulnerados por alguna autoridad pública o particular, mediante acción u omisión propia.

En otros términos, la acción de tutela ha sido concebida únicamente para dar solución eficiente a situaciones de hecho creadas por actos u omisiones que implican la trasgresión o la amenaza de un derecho fundamental, respecto de los cuales el sistema jurídico no tiene previsto otro mecanismo susceptible de ser invocado ante los jueces a objeto de lograr la protección del derecho; es decir, tiene cabida dentro del ordenamiento constitucional para dar respuesta eficiente y oportuna a circunstancias en que, por carencia de previsiones normativas específicas, el afectado queda sujeto, de no ser por la tutela, a una clara indefensión frente a los actos u omisiones de quien lesiona su derecho fundamental. De allí que, como lo señala el artículo 86 de la Constitución, tal acción no sea procedente cuando exista un medio judicial apto para la defensa del derecho transgredido o amenazado, a menos que se la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (artículo 6º del decreto 2591 de 1991).

Con relación al reintegro de las personas que tienen la calidad de Prepensionados, la Corte Constitucional en algunos de los apartes de la Sentencia T-325 de 2018, relaciona lo siguiente:

"(...) Si bien por regla general la tutela no es procedente para solicitar el reintegro de un trabajador, si procederá si en el caso concreto se evidencia que los mecanismos ordinarios no resultan eficaces para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales. En el caso particular de los prepensionados, la edad y el hecho de que el antiguo salario sea el único medio de sustento de quien solicita la protección son indicadores de la precariedad de su situación y, en consecuencia, de la necesidad de que su asunto sea tramitado a través de un mecanismo judicial preferente y sumario como lo es el recurso de amparo (...)".

"(...) Si bien por regla general la tutela no es procedente para solicitar el reintegro de un trabajador, si procederá si en el caso concreto se evidencia que los mecanismos ordinarios no resultan eficaces para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales. En el caso particular de los



prepensionados, la edad y el hecho de que el antiguo salario sea el único medio de sustento de quien solicita la protección son indicadores de la precariedad de su situación y, en consecuencia, de la necesidad de que su asunto sea tramitado a través de un mecanismo judicial preferente y sumario como lo es el recurso de amparo (...)".

EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS PREPENSIONADOS EN EL SECTOR PRIVADO

"La estabilidad laboral es una figura que se creó con el fin de garantizar a quien se encuentre laborando que conserve el empleo aun cuando sus capacidades físicas o psicológicas se puedan ver disminuidas.

Así, la Corte ha establecido que la estabilidad laboral reforzada consiste en una "garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestaciones, 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, 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 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."

De ahí que se desprenda que la estabilidad laboral de los prepensionados no proviene de un mandato legal sino que es creación constitucional. En ese sentido lo definió esta Corporación 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 reestructuración de la Administración Pública".

Adicionalmente, la Corte ha sostenido que no basta con ostentar la calidad de prepensionado para gozar de esta protección, pues además se requiere que la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual puede conllevar a que sea difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar. Lo que implica que, en los eventos de retiro de una persona a quien le faltan tres años o menos para adquirir la condición de pensionado, se debe analizar cada caso concreto para establecer si están en riesgo sus derechos fundamentales. Así lo consideró esta Corporación 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 faltan 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 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".

Tal 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. De otro lado, no basta la mera condición de prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales."

En dicha sentencia se reiteró que para proteger el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado no existe una ley como la 790 de 2002 que establece claramente la garantía de no terminar los contratos laborales de los empleados del sector público.

En conclusión, aunque para los trabajadores del sector privado no exista norma legal que determine la estabilidad laboral para madres o padres cabezas de familia, discapacitados o prepensionados, se deben aplicar los valores y principios constitucionales en los casos en los que se evidencie la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el mínimo vital, el trabajo y la igualdad.

"La estabilidad laboral es una figura que se creó con el fin de garantizar a quien se encuentre laborando que conserve el empleo aun cuando sus capacidades físicas o psicológicas se puedan ver disminuidas.

Así, la Corte ha establecido que la estabilidad laboral reforzada consiste en 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, 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 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."

De ahí que se desprenda que la estabilidad laboral de los prepensionados no proviene de un mandato legal sino que es creación constitucional. En ese sentido lo definió esta Corporación 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 reestructuración de la Administración Pública”.

Adicionalmente, la Corte ha sostenido que no basta con ostentar la calidad de prepensionado para gozar de esta protección, pues además se requiere que la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual puede conllevar a que sea difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar. Lo que implica que, en los eventos de retiro de una persona a quien le falten tres años o menos para adquirir la condición de pensionado, se debe analizar cada caso concreto para establecer si están en riesgo sus derechos fundamentales. Así lo consideró esta Corporación 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 cobija 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.

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”.

Tal 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. De otro lado, no basta la mera condición de prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales.”

En dicha sentencia se reiteró que para proteger el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado no existe una ley como la 790 de 2002 que establece claramente la garantía de no terminar los contratos laborales de los empleados del sector público.

En conclusión, aunque para los trabajadores del sector privado no exista norma legal que determine la estabilidad laboral para madres o padres cabezas de familia, discapacitados o prepensionados, se deben aplicar los valores y principios constitucionales en los casos en los que se evidencie la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el mínimo vital, el trabajo y la igualdad.

SOBRE LA TUTELA COMO MECANISMO SUBSIDIARIO

La acción de tutela se encuentra instituida como remedio excepcional que procede contra la vulneración de un Derecho Fundamental y sólo cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, de ahí que en reiteradas oportunidades haya expresado la Jurisprudencia que no es ni

puede ser un mecanismo apto para suplantar o sustituir los procedimientos ordinarios y especiales creados como medios eficaces de lograr la actuación válida de los derechos de los asociados. Lo anterior dado el carácter subsidiario y eventualmente accesorio que tiene la acción de tutela, por cuanto no puede constituirse como una medida sustitutiva de los demás medios judiciales de los que pueda legalmente disponerse en un momento dado.

Sin embargo, ha dicho la Corte Constitucional, que esta regla tiene dos excepciones que se presentan cuando la acción de tutela es: (i) interpuesta como mecanismo transitorio con el fin de evitar un perjuicio irremediable o (ii) como mecanismo principal cuando existiendo otro medio de defensa judicial este no es idóneo ni eficaz para la defensa de los derechos fundamentales conculcados o amenazados. Así lo sostuvo, por ejemplo, en sentencia T-235 de 2010, al afirmar:

"Para que la acción de tutela sea procedente como mecanismo principal, el demandante debe acreditar que, o no tiene a su disposición otros medios de defensa judicial, o teniéndolos, éstos, no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente conculcados. A su turno, el ejercicio del amparo constitucional como mecanismo transitorio de defensa iusfundamental, implica que, aún existiendo medios de protección judicial idóneos y eficaces, estos, ante la necesidad de evitar un perjuicio irremediable, pueden ser desplazados por la acción de tutela[3]. En este caso, esa comprobación, ha dicho la Corte, da lugar a que la acción de tutela se conceda en forma transitoria, hasta tanto la jurisdicción competente resuelve el litigio en forma definitiva." (Subrayado fuera del texto original).

Ahora bien, sobre el tema en discusión, se tiene que el ad-quo al proferir su fallo, en especial, en su parte considerativa, refiere (fl. 113), lo siguiente:

"...Puestas así las cosas para el Despacho no hay duda que el señor Jaime Cuadros es un sujeto de especial protección constitucional frente a quienes se deben adoptar medidas tendientes a garantizar sus derechos fundamentales, principalmente para evitar que su camino a la pensión se vea truncado.

En el presente caso la pasiva funda su defensa en que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causal objetiva, a la imprevisible situación que la pandemia ocasionó en su economía a la imposibilidad de mantener al trabajador en los términos inicialmente contratados y a la ausencia de afectación por la indemnización concedida, porque no se encuentra en un estado de salud grave y porque la edad y las semanas cotizadas no comportan estabilidad reforzada alguna.

En este punto, el Despacho advierte que difiere de dicho entendimiento, pues conforme se ha indicado la condición de prepensionado si comporta una garantía

de estabilidad en el trabajo, más aún cuando se trata de una persona que supera los 60 años de edad, lo que permite concluir la limitada posibilidad de acceder de forma inmediata al mercado laboral, máxime cuando nos encontramos frente a una situación de aislamiento social preventivo que ha implicado un desmejoramiento en la economía nacional y mundial y que hace más evidentes los conocidos obstáculos en la contratación de personal adulto...

No obstante, lo que si requiere una solución inmediata es la garantía de permanencia en el sistema de Seguridad Social Integral del actor, quien, como se dijo, no puede ver truncado su camino hacia la pensión estando en la fase final del mismo..."

Así mismo, ha quedado probado que el señor **LUIS ERNESTO JAIME CUADROS** es una persona que tiene actualmente 61 años de edad y que al 06 de mayo de 2020, cuenta con un total de 1178,43 semanas cotizadas al fondo de pensiones COLPENSIONES, es decir, que es una persona que puede considerarse como un adulto mayor, de acuerdo a la definición que ha sido planteada en el literal b) de la Ley 1276 de 2009¹ y aceptada por la Corte Constitucional en su jurisprudencia (C.C., T -598 de 2017).

Sin más consideraciones, este Despacho, considera que si bien, los derechos invocados lo son de rango legal, también los es que, cuando la situación así lo amerite es viable concederlos mediante esta vía de manera transitoria, por tanto, se concluye que, el cúmulo de fundamentación jurisprudencial constitucional que el ad quo tuvo en cuenta para su fallo, como el análisis probatorio que para tal fin exigen las pretensiones incoadas y el medio que debe seguirse, como la subsidiariedad cuando así se amerite, ha sido cuidadosa y profusa, como concerniente para el caso del cual se cursó impugnación. En consecuencia, se da por confirmada la providencia emitida con fecha mayo 27 de 2020, por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá.

DECISIÓN

En Mérito de lo expuesto, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C, Administrando Justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la Ley.

¹ "b) Adulto Mayor. Es aquella persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más. A criterio de los especialistas de los centros vida, una persona podrá ser clasificada dentro de este rango, siendo menor de 60 años y mayor de 55, cuando sus condiciones de desgaste físico, vital y psicológico así lo determinen;"

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes el fallo de primera instancia, emitido con fecha mayo 27 de 2020, por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: REMITASE la actuación a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, en cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

La Juez,

**ORIGINAL FIRMADO POR:
LEIDA BALLÉN FARFÁN**

JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.		
La anterior providencia fue notificada por anotación en estado:		
No.	del	2020.





RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO
CALLE 14 No. 7-36 PISO 11
jlato19@cendoj.ramajudicial.gov.co

Señor

LUIS ERNESTO JAIME CUADROS

CARRERA 56 # 167A-25 – INTERIOR 1 – APTO. 1002 - VILLASANTORINI
BOGOTÁ D.C.

OFICIO No. 621
JULIO 03 DE 2020

Comedidamente me permito notificarle que mediante providencia de fecha julio 03 de 2020, emitida en la acción de tutela No. **2020-164** se dispuso:

“PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes el fallo de primera instancia, emitido con fecha mayo 27 de 2020, por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: REMITASE la actuación a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, en cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991...”.

CORDIALMENTE

ORIGINAL FIRMADO POR:
LUZ MILA CELIS PARRA
SECRETARIA

JERH





RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO
CALLE 14 No. 7-36 PISO 11
jlato19@cendoj.ramajudicial.gov.co

SEÑORA
MARIA ELENA MENDIVELSO
REPRESENTANTE LEGAL Y/O QUIEN HAGA SUS VECES
TECNIENSAYOS S.A.S
CALLE 161 # 17-14 - ORQUIDEAS
BOGOTÁ D.C.

OFICIO No. 622
JULIO 03 DE 2020

Comendidamente me permito notificarle que mediante providencia de fecha julio 03 de 2020, emitida en la acción de tutela No. **2020-164** se dispuso:

"PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes el fallo de primera instancia, emitido con fecha mayo 27 de 2020, por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: REMITASE la actuación a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, en cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991...".

CORDIALMENTE

ORIGINAL FIRMADO POR:
LUZ MILA CELIS PARRA
SECRETARIA

JERH