



T- 08001405300420220039802.
S.I.- Interno: 2022-00150-H.

D.E.I.P., de Barranquilla, nueve (09) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA.
RADICACION	T- 08001405300420220039802. S.I.- Interno: 2022-00150-H.
ACCIONANTE	GUILLERMO MEZA RODRIGUEZ quien actúa a través de apoderado judicial.
ACCIONADO	COOPERATIVA MULTIACTIVA Y DE TRASNPORTE DEL ATLÁNTICO “COOCHOFAL”

I.- OBJETO.

Procede el Juzgado a resolver el *recurso de impugnación* presentado por el accionante en contra de la sentencia fechada **18 de agosto de 2022**, proferida por el **Juzgado Cuarto Civil Municipal Oral de Barranquilla**, dentro de la acción de tutela instaurada por el señor **GUILLERMO MEZA RODRIGUEZ** quien actúa a través de apoderado judicial en contra de la **COOPERATIVA MULTIACTIVA Y DE TRANSPORTES DEL ATLÁNTICO “COOCHOFAL”**, a fin que se le amparen sus derechos fundamentales a la mínimo vital, al trabajo, y la seguridad social.

II . ANTECEDENTES.

El accionante invoca el amparo constitucional de la referencia, argumentando que:

- “...1. Que mi poderdante comenzó a laborar para la accionada desde el mes junio del año 2014.
2. Que poderdante laboró de manera ininterrumpida hasta el 23 de junio de 2022.
3. Que mi poderdante laboro para la accionada un total de 8 años continuos.
4. Que mi poderdante tiene 62 de edad.
5. Que mi poderdante toda su vida se ha desempeñado como chofer de vehículo de servicio público, tal como se puede constatar en su historia laboral.
6. Que mi poderdante por su edad le es difícil que le puedan dar trabajo en alguna otra empresa transportadora.
7. Que mi poderdante se encuentra afiliado a pensión en protección y tiene un total de 866 semana cotizadas.
8. Que mi poderdante con la terminación de su contrato de trabajo le queda imposible seguir cotizado a pensión, por lo que es imprescindible seguir trabajo.
9. Que a mi poderdante si bien es cierto tiene un contrato de trabajo a término fijo de un año, es más cierto que tiene 8 años realizando sus labores de manera responsable y eficiente, para la misma empresa, ya que su contrato era renovado anualmente.
10. Que con la terminación del contrato de trabajo a mi poderdante, se le violan sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo y seguridad social.
11. Que mi poderdante no incurrió en ninguno causal de justificación que contemple nuestro ordenamiento laboral.
12. Que con la presente acción se busca amparar los derechos fundamentales de mi poderdante y por ello acudimos ante su jurisdicción para que se ordene la vinculación de mi poderdante nuevamente a la empresa accionada...”.





T- 08001405300420220039802.

S.I.- Interno: 2022-00150-H.

En consecuencia, solicitó que se le ordene a la accionada contratarlo nuevamente en su cooperativa como chofer.

III.- ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite de rigor concerniente a la admisión de la acción de tutela mediante auto datado 30 de junio de 2022, una vez trasegado el trámite tutelar, se emitió el 13 de julio de 2022, sentencia donde se declaró improcedente el amparo solicitado, la cual se declaró nula por providencia emitida por este Despacho Judicial y ordenando la vinculación del FONDO PENSIONES Y CESANTIAS PROTECCIÓN S.A., en razón de lo anterior, una vez se restablecido el trámite las entidades intervinientes sostuvieron:

- **INFORME RENDIDO POR LA COOPERATIVA MULTIACTIVA Y DE TRANSPORTE DEL ATLÁNTICO “COOCHOFAL”.**

Refirió que:

“La empresa COOCHOFAL, no le ha vulnerado ningún derecho al señor GUILLERMO MEZARODRIGUEZ, pues actuó en derecho al dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo bajo todas las exigencias del artículo 46 del C.S.T., esto es, haberle manifestado con más de 30 días de anticipación al vencimiento del contrato, que éste no sería prorrogado.

Que la empresa COOCHOFAL con la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo y haberlo notificado con una anticipación mayor a los 30 días que no iba a ser renovado, no le ha vulnerado, ni amenazado ningún derecho al accionante, pues él no se encuentra con ningún tipo de protección laboral que le hubiese impedido a mi mandante dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo.

Ahora bien, de los hechos de la tutela (no hay sustentación jurídica), se colige que el apoderado del actor pretende que se le aplique al señor Guillermo Meza R., el principio de “El Retén Social” por faltarle 3 o menos años para pensionarse, pues no existe ninguna otrasituación o evidencia distinta en la tutela.

Para lo cual trae a colación la Ley 790 de 2002, reglamentada por el Decreto 190 de 2003, creó lo que hoy día se llama “El Retén Social”, que buscó garantizar a los “empleados públicos” que fuesen madres cabeza de familia sin alternativa económica, personas con limitación visual o auditiva, personas con limitación física o mental o personas próximas a pensionarse.

Por lo anterior, el Decreto 190 de 2003, definió en el Capítulo 1, Artículo 1, numeral 5: “Servidor próximo a pensionarse: Aquel al cual le faltan tres (3) o menos años, contados a partir de la promulgación de la Ley 790 de 2002, 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”.

De acuerdo a lo anterior, al señor Guillermo Meza no se le han vulnerado sus derechos, por lo siguiente: i) NO ES FUNCIONARIO PUBLICO; y en gracia de discusión, ii) No cumpliría con lo señalado en el numeral 5 del artículo 1 del Decreto 190 de 2003 que reglamentó la Ley 790 de 2002, que en su artículo 12 dio surgimiento a lo que hoy se conoce como El Retén Social, pues para cumplir con los requisitos para pensionarse en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (Rais) a donde pertenece, requiere además de la edad, 62 años, que ya la tiene, un capital mínimo que pueda financiar una pensión mínima, aproximadamente unos \$290 millones, que no los tiene, pues sólo cuenta con \$30 millones aproximadamente, o un mínimo de 1.150 semanas cotizadas para que aplique la garantía de pensión mínima, que tampoco las tiene, pues en el hecho 7 confiesa tener sólo 866, con lo cual le faltarían 284 semanas, es decir 5,5 años de cotización, con lo cual tampoco cumpliría a reunir los requisitos de pensión dentro de los 3 próximos años, por loque, reitero, en gracia de discusión, tampoco se le estaría vulnerando el derecho a la seguridad social.

No existe ningún tipo de violación a algún derecho fundamental por parte de mi poderdante, por cuanto sólo aplicó las normas del derecho laboral tal como se prueba con la documentación que se aporta y con la sustentación del por qué el actor no es susceptible de protección laboral alguna. Ahora bien, si el actor considera que se le violaron derechos



T- 08001405300420220039802.

S.I.- Interno: 2022-00150-H.

laborales, existe un mecanismo de defensa judicial para reclamar esos derechos que es la justicia laboral ordinaria.”

• INFORME RENDIDO POR EL FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PROTECCION S.A.

Reseñó que:

“Sea lo primero indicar que el señor Guillermo Meza Rodríguez quien se identifica con Cédula de Ciudadanía No. 19405106 presenta afiliación al fondo de Pensiones Obligatorias Administrado por ING hoy Protección S.A. desde 3 de diciembre de 1999 y con Fecha de Efectividad de la afiliación del 4 de diciembre de 1999 como vinculación inicial al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones.

Tal como lo advierte el señor Guillermo Meza Rodríguez en su escrito de tutela, la presunta vulneración de derechos fundamentales se le atribuye a la Cooperativa Multiactiva y de Transporte del Atlántico y esta administradora desconoce la veracidad de las situaciones que se narran. Así las cosas, en el caso de referencia se evidencia una falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de Protección S.A. al no existir una conexión de esta entidad con la situación que da origen a la controversia suscitada, es decir, esta administradora no participa realmente de los hechos que dan lugar a la acción legal.

La legitimación pasiva se consagra como la facultad procesal que le atribuye al demandado la posibilidad de desconocer o controvertir la reclamación que el actor le dirige mediante la demanda sobre una pretensión de contenido material. La identificación cabal del demandado es una exigencia que tanto la Constitución como del decreto 2591 de 1991 avalan.”

Por lo anterior, no es posible que el Juez de tutela se pronuncie frente a pretensiones realmente no vinculadas con esta Administradora, sino que por el contrario el fallo debe involucrar únicamente las relaciones entre la parte actora y la Cooperativa Multiactiva y de Transporte del Atlántico COOCHOFAL respecto de quien, con precisión, se señala incumplimiento o vulneración de derechos fundamentales.

Finalmente, resulta preciso indicar que, en los antecedentes documentales y técnicos de esta administradora, no se evidencia ninguna solicitud de prestación económica en beneficio del señor Guillermo Meza Rodríguez pendiente de gestión alguna, como tampoco se evidencia derechos de petición o solicitudes de información pendientes de respuesta. Por lo que respetuosamente consideramos que se debe desvincular a PROTECCION S.A. de la presente acción de tutela, pues además respecto de la Administradora también resulta la tutela improcedente y carece de objeto.

No se ha iniciado trámite de solicitud formal de prestación económica - Sin asesoría previa para radicación. Frente a la solicitud en acción constitucional de referencia sobre reconocimiento y pago de prestación pensional por riesgo de vejez en favor del señor Guillermo Meza Rodríguez, debe manifestarse que, una vez consultados los sistemas de información de esta administradora, no se evidenció que se haya presentado alguna solicitud formal de análisis y reconocimiento de prestación económica, de lo cual tampoco obra prueba en anexos de tutela. Debe precisarse que, para el trámite de radicación de solicitud formal de pensión de vejez, garantía de pensión mínima o prestación subsidiaria de devolución de saldos, Protección S.A. como administradora de fondo de pensiones, tiene un procedimiento establecido que a la fecha no ha cumplido la parte actora, ya que ni siquiera ha recibido asesoría inicial para conocer el paso a paso de la radicación que debe realizar en búsqueda de sus pretensiones...”

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El A-quo, mediante sentencia de fecha 18 de agosto de 2022, declaró improcedente el amparo solicitado, aduciendo que:

“...GUILLERMO MEZA RODRIGUEZ, actuando a través de apoderado judicial, acude a la acción constitucional, solicita se proteja su derecho fundamental al TRABAJO, MINIMO VITAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL, presuntamente vulnerado por la entidad encartada COOPERATIVA MULTIACTIVA Y DE TRANSPORTE “COOCHOFAL” toda vez que, dio por terminado el contrato de trabajo previo cumplimiento del preaviso, empero sin una causal de justificación contemplada en el ordenamiento jurídico.

En este sentido, se observa que el gestor del amparo procura que, por vía tutelar, se ordene su reintegro a la empresa accionada donde ejercía el cargo de conductor de servicio público.

Lo anterior, atendiendo entre otros aspectos, que se trata de una persona de 62 años, que llevaba 8 años al servicio ininterrumpido del cargo de conductor, por tanto, la desvinculación laboral abrupta de su contrato de trabajo le afecta su derecho a seguir cotizando en el sistema de seguridad social en pensión, negándole la oportunidad para lograr cumplir los requisitos que le faltan para obtener el reconocimiento a la pensión.



T- 08001405300420220039802.

S.I.- Interno: 2022-00150-H.

Luego de hacer un análisis a todos los hechos expuestos por el accionante, y a la respuesta entregada por la entidad accionada, se hace necesario precisar aspectos relativos a la procedibilidad de la acción de tutela.

Es de advertir que la acción de tutela es de carácter residual, es decir, sólo puede invocarse esta protección constitucional, como mecanismo excepcional cuando se esté vulnerando un derecho fundamental o esté en peligro su disfrute por parte de los ciudadanos, no puede una persona, sin embargo, hacer uso de esta herramienta para resolver asuntos sin antes agotar los trámites necesarios ante las entidades pertinentes para encontrar la satisfacción de sus derechos.

Si llegare a darse una interpretación contraria a la que en múltiples oportunidades ha llegado la Corte, respecto a la subsidiariedad de la acción de tutela, esta se convertiría en un escenario litigioso con providencias con las mismas connotaciones, desdibujando su fin principal que es la protección de derechos fundamentales, tal como lo señaló la H. Corte Constitucional en la sentencia T-406 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño, que razonó:

“Según esta exigencia, entonces, si existen otros medios de defensa judicial, se debe recurrir a ellos pues de lo contrario la acción de tutela dejaría de ser un mecanismo de defensa de los derechos fundamentales y se convertiría en un recurso expedito para vaciar la competencia ordinaria de los jueces y tribunales”.

En el caso objeto de estudio es necesario precisar si se cumple o no con los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela:

En primer lugar, se observa que en el ordenamiento jurídico existen determinados mecanismos, que resultan idóneos y eficaces para dirimir la controversia planteada por el actor, sin embargo, previo a la presentación del amparo constitucional no se avizora que la parte activa haya desplegado cierta actividad procesal administrativa ante la Jurisdicción ordinaria laboral, a través del proceso ordinario laboral que es la vía adecuada para desarrollar un amplio y completo debate probatorio respecto a su pretensión concerniente al reintegro laboral. Aunado la parte actora a través de su apoderado no esbozó las razones por las cuales los medios ordinarios no son eficaces para el amparo de los derechos fundamentales aquí invocados.

En segundo lugar, se observa que la parte tutelante no logró demostrar la existencia de presupuestos que permitieran flexibilizar los requisitos de procedibilidad de la acción constitucional, por cuanto no demostró la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable, ni mucho menos de un estado de debilidad manifiesta, que permitiera considerar que el señor GUILLERMO MEZA RODRIGUEZ, goza de una especial y reforzada protección constitucional, por el contrario, se evidencia que la desvinculación se dio al disponer el preaviso en el contrato de trabajo a término fijo, tal como lo contempla el numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo del trabajo. Por tanto, no puede (el hoy actor) pretender por vía de tutela desplazar a la jurisdicción ordinaria laboral del conocimiento de la solicitud de reintegro.

Se itera que no es el escenario tutelar el idóneo para dirimir la controversia planteada, teniendo en cuenta que la acción de tutela no es un mecanismo alternativo, adicional o complementario de los previstos en el ordenamiento jurídico colombiano para esta clase de eventos, por lo cual, pensar lo contrario riñe con el principio de la subsidiariedad.

Atendiendo a lo expuesto, en el presente asunto no se cumplen con los supuestos de hecho fijados por la jurisprudencia, ni se demostró la existencia de un perjuicio irremediable, inminente y/o urgente que pusiera en peligro los derechos fundamentales del accionante, que le impidiera acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para la defensa de sus intereses, esta Agencia Judicial, declarará improcedente la acción de tutela promovida por GUILLERMO MEZA RODRÍGUEZ, a través de apoderado judicial, contra la empresa COOPERATIVA MULTIACTIVA Y DE TRANSPORTE “COOCHOFAL”.

Finalmente, respecto a la vinculación al trámite de tutela del FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PROTECCION S.A., dicha decisión se adoptó en aras de conformar eficazmente el contradictorio, y en aras de tener elementos probatorios y de juicio suficientes

para proferir una decisión respecto a la actuación de la dependencia accionada dentro de la diligencia objeto de litigio. En consecuencia, se ordenará su desvinculación inmediata, por no encontrar actuaciones que vulneren los derechos fundamentales incoados por el accionante...”

V. IMPUGNACIÓN Y SUS FUNDAMENTOS

El accionante impugnó el fallo de tutela, aludiendo en resumen que la vía ordinaria laboral no es el medio idóneo para analizar las circunstancias referentes a la terminación de su contrato de trabajo, por lo cual solo le queda la opción de la acción de tutela para hacer valer sus derechos fundamentales.

VI. PARA RESOLVER, SE CONSIDERA:

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, y reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000, es



T- 08001405300420220039802.

S.I.- Interno: 2022-00150-H.

un mecanismo procesal complementario, específico y directo con el que cuentan los coasociados para la pronta y eficaz protección judicial de los derechos constitucionales fundamentales que en una determinada situación jurídica se vean seriamente amenazados o vulnerados.-

Es un medio específico, porque se contrae a la protección inmediata de tales derechos cuando quiera que éstos se vean afectados de modo actual e inminente. Es suplementario, porque su procedencia está supeditada a que no exista otro mecanismo legal con el cual se pueda conjurar esa amenaza o, existiendo, la inminencia del daño no permite mecanismo distinto a dicha acción por evidenciarse que de no actuarse con inmediatez, aquél se tornaría irreparable, es decir, la acción de tutela es una herramienta *supra legal*, que ha sido instituida para dar solución eficiente a situaciones de hecho generadas por acciones u omisiones de las autoridades públicas o particulares, en los casos expresamente señalados.-

Dentro del caso *sub lite*, emerge del cuadro fáctico recreado en la solicitud de amparo, en especial de los hechos expresado por el promotor que las quejas constitucionales tratan y tienen su hontanar en el inconformismo del actor con la terminación de su contrato laboral, debido a que estima que fue discriminatoria la finalización de la relación laboral, porque denuncia que tiene la condición de pre pensionado, por lo cual se dificulta conseguir otro empleo.

Frente a los hechos expuestos por la reclamante, cabe recordar que de acuerdo con los lineamientos jurisprudenciales, esta medida es improcedente para dirimir conflictos de naturaleza contractual o económica que no tengan trascendencia *iusfundamental*, habida cuenta que la finalidad de este procedimiento constitucional no es otro que proteger derechos fundamentales, salvo cuando consecuentemente concurre la defensa de una garantía esencial, de manera que, para lograr su efectiva protección, el juez debe definir aquellas controversias, toda vez que frente a contiendas como las que aquí se plantea, existen en el ordenamiento jurídico las respectivas instancias y recursos judiciales previstos por fuera de la jurisdicción constitucional.

Así lo ha expuesto la Corte Constitucional al señalar que:

“El hecho de que la Constitución permee las normas inferiores del ordenamiento jurídico, entre ellas los contratos, a través de la dimensión objetiva de los derechos fundamentales, no implica que dentro de todo



T- 08001405300420220039802.

S.I.- Interno: 2022-00150-H.

contrato esté inmersa una discusión de rango iusfundamental que deba ser conocida por el juez de tutela. Para el conocimiento de controversias de tipo contractual se debe acudir al juez ordinario quien, por supuesto, debe iluminar su labor en la materia en la cual es especializado con la norma constitucional.

(...)

Considera la Corte que acudir a la tutela para solucionar controversias ajenas a los derechos fundamentales configura una tergiversación de la naturaleza de la acción que puede llegar a deslegitimarla para perjuicio de aquellas personas que verdaderamente necesitan de protección a través de este mecanismo”¹.

Ahora, en lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada, que como principio se desarrolló del texto del artículo 53 de la Constitución Nacional, dicha figura se estableció a favor de los sujetos que gozan de una especial protección, tales como los trabajadores que ostentan o están cobijados por fuero sindical, las madres cabeza de familia, pre pensionado, las personas con discapacidad o desventajas por encontrarse en situación de debilidad manifiesta; la mujer en estado de embarazo y los portadores del VIH-SIDA, en estos casos es claro, que es imperativo para el empleador la observancia de este principio, so pena que el despido sea nulo, por estar afectado o tener origen en un abuso del derecho o en un acto de discriminación.

Así mismo debe recordarse que la estabilidad laboral reforzada ha sido definida como:

“...una garantía constitucional, sin embargo, esta garantía no otorga un derecho constitucional a permanecer indefinidamente en un determinado trabajo y tampoco es una garantía que, en principio, pueda ser protegida por medio de la acción de tutela. Esta garantía constitucional es desarrollada por la ley, que además de establecer su contenido y alcance, dispone de mecanismos judiciales ordinarios para hacerla efectiva.”

En efecto, el derecho a la estabilidad laboral de todo trabajador se encuentra regulado en la ley laboral que establece un catálogo taxativo de causales para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa². Adicionalmente, la ley establece las causales de reintegro del trabajador así

¹ Sentencia T-587 de 2003 F. j. 2.

² Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990.



T- 08001405300420220039802.

S.I.- Interno: 2022-00150-H.

como las respectivas indemnizaciones³. En cuanto el mecanismo para su protección, la legislación laboral ha dispuesto la acción ordinaria consagrada en los artículos 25 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Empero, la terminación o no renovación del contrato de trabajo, en algunos casos, ocasiona vulneración de derechos fundamentales del trabajador. Es así como la Corte ha establecido, en reiterada jurisprudencia⁴, que las personas que gozan de fuero sindical, las madres y padres cabeza de familia, las mujeres en estado de embarazo y las personas que tienen una discapacidad relevante, gozan de especial protección por situarse en condiciones de debilidad manifiesta. Por lo tanto, estas personas son titulares, en principio, del derecho a una estabilidad laboral reforzada⁵.”

Igualmente, respecto de las personas próximas a pensionarse, nuestro máximo órgano de justicia constitucional, se ha referido:

“5. 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 restructuración de la Administración Pública”.

26. Adicionalmente, la Corte ha sostenido que no basta con ostentar la calidad de prepensionado para gozar de esta protección, pues además se

³ Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogada por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

⁴ Al respecto las sentencias T-519-03, T-576-98, T-943-99, SU-256-98, T-1040-01, T-530/05, entre otras.

⁵ Ver sentencia T-687-06.



T- 08001405300420220039802.

S.I.- Interno: 2022-00150-H.

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...”

“...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[27] que establece claramente la garantía de no terminar los contratos laborales de los empleados del sector público.

28. 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.”

Aplicados los anteriores supuestos jurisprudenciales al caso que ocupa la atención de esta Juez Constitucional, se entra a analizar si las condiciones particulares del caso demuestran el cumplimiento de los requisitos atrás referido para amparar por la vía de la acción de tutela y de manera transitoria el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al ciudadano **GUILLERMO MEZA RODRIGUEZ.**

Revisado el material probatorio, se advierte que el accionante en la actualidad tiene 62 años de edad, lo cual fue alegado en el escrito de tutela y no fue controvertido por la parte demandada.

De otro lado, se observa que, conforme al resumen de semanas cotizadas del 23 de junio de 2022, allegado junto con el escrito de tutela, emanado del FONDO PENSIONES Y CESANTIAS PROTECCIÓN S.A., el demandante tiene solo 866.57 semanas cotizadas y un saldo \$28.594.420 (numeral 01 del expediente digital de primera instancia), tal y como lo deja ver el siguiente pantallazo:



T- 08001405300420220039802.

S.I.- Interno: 2022-00150-H.

Aprueba los periodos de cotización que estén correctos, y confirma que no laboraste en los que no tienes cotización y si por el contrario encuentras datos faltantes, repórtalos en www.proteccion.com.co o con la ayuda de nuestros asesores en la línea de servicio.

Semanas cotizadas

SEMANAS PROTECCIÓN	TOTAL SEMANAS COTIZADAS
866.57	866.57
Saldo cuenta individual ¹ \$28,594,420	Total semanas cotizadas en los últimos 3 años ² 141.43

Total Semanas cotizadas: 866.57

Edad: 62

¹ Semanas para alcanzar una garantía de pensión mínima: 1150

² Edad mínima en hombres para alcanzar una garantía de pensión mínima: 62 años

Semanas aprobadas por ti: 0%

¹ Para cobrar tu pensión es necesario que apruebes tanto las semanas cotizadas como las no laboradas que registren en tu historia laboral.

Así mismo, se ha establecido por el inciso 1º del artículo 36 de la Ley 100 de 1993, que: “...La edad para acceder a la pensión de vejez, continuará en cincuenta y cinco (55) años para las mujeres y sesenta (60) para los hombres, hasta el año 2014*, fecha en la cual la edad **se incrementará en dos años, es decir, será de 57 años para las mujeres y 62 para los hombres.**” (negrilla por fuera del texto).

En razón de todo ello, el actor tiene la edad mínima y, pero carece del monto necesario suficiente para financiar una pensión, ni mucho menos las 1.150 semanas requeridos, presupuestos exigidos en los artículo 64 y 65 de la Ley 100 de 1993, para poder acceder a aquella prestación, por lo que no podría tener la condición de pre pensionado ni mucho menos de pensionado, como quiera que al momento de cumplir la edad requerida no se demuestra que alcanzó a cotizar lo suficiente, por consiguiente no es procedente la estabilidad laboral solicitada en ese aspecto.

En gracia de discusión, en el evento que se considerara al actor como un pre pensionado, tampoco sería acreedor a la estabilidad laboral alegada, ya que en la actualidad no hay pruebas que demuestren que la terminación del contrato de trabajo haya puesto en riesgo los derechos fundamentales de aquella, específicamente el mínimo vital, puesto que si bien, conforme a lo manifestado en el escrito de tutela carece de recursos económicos, también lo es, que no existen evidencias que arrojen con certeza que no está cubierta hasta el momento la subsistencia mínima. Más aun considerando que nunca aludió que tuviera personas a su cargo.



T- 08001405300420220039802.
S.I.- Interno: 2022-00150-H.

De otro lado, se advierte que, según la misiva del 11 de abril de 2022, la terminación del contrato laboral a término fijo, se debió a la voluntad de la accionada al no renovar el mismo (numeral 5 del expediente de primera instancia).

En tal sentido, no existen evidencias que demuestren que efectivamente el despido haya sido de carácter discriminatorio derivado de la condición del demandante, por lo cual no son de recibo los argumentos esgrimidos por aquel al respecto.

En suma, la presente acción constitucional, trata de un asunto de naturaleza contractual y económica devenido de la relación laboral existente entre el reclamante y la empleadora, que si bien invoca el quebranto de derechos fundamentales, ello conforme a lo antes expuesto escapa a la órbita de conocimiento del juez constitucional, debido a que, por un lado, el quejoso cuenta con otra vía judicial para la materialización de su reclamación la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, a través de la cual, previo debate probatorio, se concluirá por el juez competente si las circunstancias que dieron lugar a negar la continuidad del contrato de trabajo fue o no ajustada a derecho.

De otra parte, tampoco se probó la existencia de un perjuicio verdadero irremediable, esto es, no se deduce una situación inminente, urgente y grave que hagan viable este resguardo constitucional.

En otras palabras, esta garantía no puede ser utilizada como una instancia más de los trámites que constituyen las vías comunes u ordinarias para desatar las controversias, las que de igual modo tiene garantizadas la Constitución misma, justamente cuando habla de la potestad jurisdiccional del Estado y manda que en su ejercicio se respeten las formalidades de cada juicio.

En ese orden de ideas, este despacho judicial confirmará en su integridad el proveído impugnado.

Así las cosas, el **JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:



T- 08001405300420220039802.
S.I.- Interno: 2022-00150-H.

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia calendada **18 de agosto de 2022**, proferida por el **Juzgado Cuarto Civil Municipal Oral de Barranquilla**, dentro de la acción de tutela instaurada por el ciudadano **GUILLERMO MEZA RODRIGUEZ** quien actúa a través de apoderado judicial contra de la **COOPERATIVA MULTIACTIVA Y DE TRASNPORTE DEL ATLÁNTICO “COOCHOFAI”**.

SEGUNDO: Notifíquese esta sentencia a las partes en la forma más expedita, y comuníquese esta decisión al A-quo.-

TERCERO: Dentro del término legalmente establecido para ello, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.-

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

MARTHA PATRICIA CASTAÑEDA BORJA.
La Juez.