



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: CARMELITA VELANDIA CHAVES
Demandado: ORGANIZACIÓN ROA -FLORHUILA S.A.
Radicación: 41001310500120170037701
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, primero (01) de julio de dos mil veintiuno (2021)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 067 del 01 de julio de 2021

1. ASUNTO

Procede la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal del Distrito Judicial de Neiva a resolver la apelación de la sentencia proferida el día 15 de noviembre de 2017 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva.

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el 18 de julio de 2017, la señora CARMELITA VELANDIA CHAVES formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de ORGANIZACIÓN ROA FLORHUILA S.A., con el fin de que se declare que entre las partes existe un contrato de trabajo a término fijo no inferior a un año, vigente desde el 29 de enero de 1982; que la terminación unilateral del contrato efectuada el 27 de septiembre de 2015 por parte de la entidad empleadora es ineficaz, por gozar de estabilidad laboral reforzada en atención a su condición de prepensionada. Que, como consecuencia de lo anterior, se ordene el reintegro a su puesto de trabajo u otro de superior categoría, con el pago de todos los emolumentos laborales causados desde el 27 de septiembre de 2015 hasta cuando se haga efectivo el mismo o se verifique su inclusión en nómina de pensionados; y se imparta condena por sanción moratoria por la tardanza de la demandada en el pago de salarios y prestaciones sociales.



Para fundamentar fácticamente sus pretensiones precisó que el 29 de enero de 1982 suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la sociedad RAFAEL V. ROA Y HERMANOS, devengando la suma de \$10.000 mensuales.

Que la sociedad empleadora prorrogó la vigencia del contrato de trabajo el 28 de enero de 1983 y del mismo modo, el 28 de enero de 1984.

Que el día 27 de febrero de 1985, las partes suscribieron un nuevo convenio laboral con vigencia de un año, en virtud del cual fue vinculada como “Secretaria Auxiliar Contable”, procediéndose de igual manera el 27 de septiembre de 1993, para ser contratada como “Asistente de Revisor Fiscal”.

Que, conforme se registra en el certificado de existencia y representación legal, la sociedad RAFAEL V. ROA Y HERMANOS, a partir del 22 de diciembre de 2008, cambió su razón social a MOLINOS ROA S.A., mutando nuevamente el 29 de diciembre de 2014 a ORGANIZACIÓN ROA FLOR HUILA S.A.

Que el 06 de agosto de 2015 recibió un oficio de la gerente administrativa y financiera de la sociedad demandada, en la que le comunicaban que la empresa no requería más de su colaboración y que la prestación del servicio cesaba a partir del 10 de agosto, perdurando el pago de salarios hasta el 26 de septiembre de la referida anualidad, cuando expiraba el plazo fijo pactado.

Que laboró de manera continua e ininterrumpida al servicio de la compañía desde el 29 de enero de 1982 hasta el 26 de septiembre de 2015, recibiendo el pago de todos los salarios y prestaciones sociales, ascendiendo la última remuneración a la suma de \$2.347.000.00 mensuales.

Que la terminación del contrato de trabajo se dio en atención a una reestructuración de la empresa como consecuencia de la fusión entre MOLINO ROA S.A. y ORGANIZACIÓN ROA FLORHUILA S.A., debiendo suprimirse uno de los cuatro (4) cargos de asistente, para lo cual fue elegido el ocupado por la demandante.

Que a la fecha de la terminación ineficaz del contrato contaba con 55 años de edad, por ser su fecha de nacimiento el 18 de marzo de 1960, siendo, además, una madre cabeza de hogar, dado el fallecimiento de su cónyuge.



2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La opositora aceptó la existencia de la vinculación laboral entre las partes, aclarando que la misma no fue continua e ininterrumpida comoquiera que el primer contrato suscrito en 1982 feneció el 27 de enero de 1985, comenzando una nueva vinculación el 27 de febrero de la referida anualidad, la que feneció el 26 de febrero de 1989, tras lo cual se dio paso a un nuevo contrato celebrado el 27 de septiembre de 1993 que perduró hasta el mes de septiembre de 2015.

En lo ateniende al último salario devengado, manifestó ser cierto el valor indicado en los hechos de la demanda

Aceptó el cambio de razón social aludido en el escrito genitor, así como el proceso de reestructuración en virtud de la fusión empresarial y respecto de la terminación del contrato de trabajo señaló que, dando cumplimiento a lo normado en el artículo 46 del CST, mediante escrito fechado el 03 de agosto de 2015, comunicó con la suficiente antelación a la trabajadora, la determinación de no renovar su contrato de trabajo, finalizando el vínculo por expiración del plazo fijo pactado.

En lo ateniende a la edad de la demandante al momento de la terminación del contrato, aceptó el hecho conforme a la prueba documental allegada, indicando que las demás condiciones personales de la actora no le constan.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, alegando que el último contrato de trabajo inició el 27 de septiembre de 1993 y feneció el 26 de septiembre de 2015 por causa legal, esto es, el vencimiento del plazo fijo pactado.

Propuso como excepciones las que denominó: “EXISTENCIA DE SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD ENTRE LOS DIFERENTES CONTRATOS DE TRABAJO CELEBRADOS ENTRE LA ORGANIZACIÓN ROA FLORHUILAS.A., COMO EMPLEADORA, Y CARMELITA VELANDIA CHAVEZ, COMO TRABAJADORA”, “EXISTENCIA DE CAUSA LEGAL PARA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL LABORAL POR PARTE DE LA EMPLEADORA” y “PRESCRIPCIÓN”.

3. SENTENCIA APELADA

En audiencia celebrada el 15 de noviembre de 2017, el juez de primer grado resolvió declarar que entre las partes existió una relación laboral, enmarcada en varios contratos de trabajo de duración fija, que tuvo como fecha de inicio el 29 de enero



de 1982 y terminación el 26 de septiembre de 2015. Declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo en atención a la calidad de prepensionada de la demandante, disponiendo el reintegro de la trabajadora con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, limitando la condena hasta el mes de julio de 2017, fecha en que comenzó a recibir la pensión de vejez. Declaró no probadas las excepciones y condenó en costas a la demandada.

Argumentó el fallador de instancia que ambas partes aceptaron que hubo varios contratos de trabajo de duración fija, uno entre los años 1982 y 1989 y otro que estuvo vigente entre el 27 de febrero de 1993 (sic) y el 26 de septiembre de 2015, en virtud del cual la demandante fue vinculada como auxiliar de revisoría fiscal, devengando como último salario el valor de \$2.347.000 mensuales.

En lo referente a la terminación del contrato de trabajo y la calidad de prepensionada de la demandante, puntualizó que en materia laboral se protege al trabajador por ser este la parte débil de la relación laboral, dado que solo cuenta con su fuerza de trabajo, estando en manos del empleador fijar las condiciones del contrato. Agregó que para efectos de superar en alguna medida dicha desigualdad, la ley laboral establece algunos principios, tales como la estabilidad laboral de ciertos trabajadores que, por razones constitucionales gozan de fueros especiales, entre ellos el que ampara a las personas prepensionadas. Este fuero, según el a quo, ha tenido desarrollo en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, entre ellas la sentencia T-595 de 2016, la cual señaló que dicho amparo no solo se aplica a los trabajadores del sector público, sino que también opera para los trabajadores particulares próximos a pensionarse, siendo una figura diferente al retén social.

En criterio del juez de primer grado, la demandante cumple con los presupuestos señalados en la jurisprudencia para ser beneficiaria del amparo foral de prepensionada, habida consideración que, según consta en el expediente, para la fecha de su desvinculación contaba con 55 años de edad, es decir, que le faltaban dos (2) años para cumplir la edad de pensión y en cuanto a las semanas cotizadas al Sistema de Seguridad Social, asumió que las tenía cumplidas, argumentando que, según lo confesado por la representante legal de la demandada y lo dicho por el testigo ISAURO TEJADA BOSSA, la señora VELANDIA CHAVES laboró en la empresa desde 1982 hasta 1989 y de 1993 a 2016, para un total de 29 años, habiendo efectivamente, recibido la prestación pensional a partir del mes de julio de 2017.



Con fundamento en lo anterior, señaló que la demandante no podía ser trasladada, como lo pretendió la empleadora al enviarla a continuar con sus funciones en Saldaña (Tolima), ni desmejorada en sus condiciones laborales y menos aún despedida, dado que estaba amparada por fuero de estabilidad laboral reforzada, añadiendo que, si la demandada consideraba que existía justa causa para la terminación del vínculo, debió haber solicitado la intervención del Ministerio del Trabajo o iniciar un proceso laboral para levantar el fuero.

Por lo anterior, consideró ineficaz la terminación del contrato de trabajo y ordenó el reintegro de la trabajadora y la cancelación de los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que comenzó a disfrutar de la mesada pensional por vejez. Respecto de la sanción moratoria deprecada, la denegó por no haberse presentado ruptura del vínculo laboral, tras la ineficacia de la terminación.

4. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado de la demandada recurrió la sentencia señalando que la norma que regula los contratos de trabajo a término fijo fue analizada constitucionalmente, siendo declarada exequible por la Corte, lo que significa –según sus palabras- que estas relaciones laborales son legales y surten efectos jurídicos diferentes a los contratos de trabajo a término indefinido. Agregó que en el caso bajo examen se demostró que los contratos que se verificaron entre las partes fueron a término fijo, siendo perfectamente consciente la trabajadora de que la vinculación era esencialmente temporal. Adujo que la demandada cumplió en debida forma con el deber legal de informar oportunamente a la trabajadora la intención de no renovar el vínculo contractual, sin que ello pudiera considerarse violatorio de los derechos de la demandante, dado que esta conocía desde el inicio la naturaleza del contrato y sus consecuencias jurídicas.

5. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto adiado el 24 de julio de 2020, se dispuso imprimirle al presente asunto el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, procediendo a correr traslado a las partes para presentar alegatos de conclusión.

Parte recurrente (Demandada)

Presentó alegatos en oportunidad indicando que, conforme a las pruebas que obran en el proceso, está probado que la trabajadora, al momento de la terminación de la relación laboral, ya había cumplido con el requisito de tiempo de servicios requerido para obtener el disfrute de la pensión de vejez, pues, conforme al recaudo, la demandante laboró para el empleador por un lapso de 22 años, quedando pendiente el cumplimiento de la edad, el mismo que – según precisó- es ajeno a la voluntad del empleador, ya que corresponde a un hecho que depende única y exclusivamente del transcurso del tiempo y, por lo tanto, la finalización de la relación contractual laboral, no impide el disfrute de la pensión de vejez una vez satisfecho el requisito de la edad.

Citando la sentencia SU-003 de 2018, mediante la cual se unificó la jurisprudencia constitucional en cuanto alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionables, precisó que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, puesto que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez.

Siguiendo a la Corte, resaltó que ostentan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas a consolidar su derecho a la pensión y, por tanto, gozan de amparo a la estabilidad en el cargo para garantizar la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, a fin de que logren consolidar los requisitos que les faltaren para acceder a la prestación, no siendo aplicable la protección en aquellos supuestos en los que solo resta el cumplimiento del requisito de edad, ya que la consolidación del derecho pensional, en tales casos, no está sujeta a la realización de cotizaciones adicionales al Sistema y bien puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.

Conforme a lo anterior, concluyó que la demandante CARMELITA VELANDIA CHAVES no es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionada como lo sostuvo el juzgado de conocimiento, máxime cuando no se configuró un despido sin justa causa, sino que se acreditó una causa legal para la



terminación de la relación contractual como es el vencimiento del termino fijo pactado.

Con fundamento en la sentencia SL 4906, del 05 de noviembre de 2019, especificó que no es dable restringir la libre prerrogativa que tiene el empleador de acudir a una determinada modalidad de contratación laboral prevista en la ley, que se acomode más a sus particulares circunstancias so pretexto de establecer estabilidad laboral, toda vez que la libertad de empresa no contempla la imposición de tipologías de contratación o gestión de la misma y es por ello que la jurisprudencia se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, sin que su culminación por vencimiento del plazo fijo pactado pueda equipararse al despido sin justa causa.

Finalmente, consideró que la decisión asumida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, en la sentencia objeto de recurso, dio una interpretación equivocada a las normas que regulan la materia y desconoció la jurisprudencia nacional, razón por la cual considera debe ser revocada.

Parte no recurrente (demandante)

Tras hacer un recuento de los hechos que motivaron la demanda, de las pruebas aportadas y del trámite procesal, solicitó la confirmación del fallo recurrido alegando que la actora goza del fuero de estabilidad laboral reforzada por su calidad de prepensionada, comoquiera que, para el momento del despido, contaba con los requisitos exigidos por la jurisprudencia para el efecto.

Citando la sentencia T-326 de 2014 y la T-537 de 2016, señaló que la figura en mención no solamente aplica a los servidores públicos en el marco de liquidación de entidades estatales, sino que cobija también a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a la pensión, esto es, aquellos que les faltare tres (3) años o menos para cumplir la edad o el tiempo de servicio.

Adujo que, conforme a los lineamientos constitucionales, en tratándose de contratos a término fijo, el simple deseo de no prorrogar la vigencia del mismo no justifica su terminación cuando ellos tienen por objeto el desempeño de labores permanentes y



el empleado ha cumplido a cabalidad con sus funciones, debiendo, en tal caso, ser renovado hasta tanto el trabajador haya sido incluido en nómina de pensionados.

Con fundamento en la sentencia SU-003 de 2018, señaló que *“cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente”*.

6. CONSIDERACIONES

6.1. PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con el recurso formulado por la parte demandada, debe la Sala determinar si erró el juez de instancia al declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo y conceder a la demandante el amparo foral de prepensionada, tomado en consideración que la actora estaba vinculada mediante un contrato de trabajo a término fijo y cumplía con la densidad de semanas de cotización requeridas para acceder a la pensión de vejez.

6.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

Sea lo primero señalar que, conforme quedó establecido en el fallo de primer grado, las partes trabadas en litis estuvieron vinculadas laboralmente desde 1982 hasta 2015 mediante diferentes contratos de trabajo de duración definida, el último de los cuales inició en 1993 y finalizó el 26 de septiembre de 2015 (fl. 18).

Ahora bien, conforme se visualiza en el registro civil de nacimiento de la señora CARMELITA VELANDIA CHAVES, su nacimiento se remonta al 18 de marzo de 1960 (fl. 84), fecha que también se avizora en la copia de la cédula de ciudadanía aportada al proceso (fl. 17), lo que significa que para el momento de la terminación del contrato de trabajo, contaba con 55 años, es decir, que le faltaban cerca de dos (2) años para cumplir la edad de pensión establecida en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

Es un hecho cierto que, a la fecha de terminación del vínculo laboral, la promotora del proceso tenía cumplida la densidad de semanas necesaria para acceder a la

prestación de vejez, ello se concluye tomando en consideración el tiempo laborado al servicio de la demandada, que fueron alrededor de 29 años (de 1982 a 1985, de 1985 a 1989 y de 1993 a 2015) y de la confesión de la señora VELANDIA CHAVES, quien en su interrogatorio confesó haber sido incluida en nómina de pensionados a partir del mes de julio de 2017.

Teniendo claro los anteriores presupuestos fácticos, conviene pasar a revisar la jurisprudencia de las altas cortes en aras de dilucidar cuáles son los requisitos para ser beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada por prepensionable y cotejarlos con las circunstancias fácticas sobre las cuales se edifica el caso en cuestión a fin de concluir si la señora VELANDIA CHAVES se encuentra o no bajo la égida de dicha figura.

Delanteramente es pertinente anotar que la Corte Constitucional 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 empresarial¹ 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”*.

Ahora bien, en cuanto al fuero de estabilidad laboral reforzada por prepensionable, se trata de una figura creada y desarrollada por la jurisprudencia constitucional para garantizar la estabilidad laboral de quienes acreditan la condición de prepensionables a fin de protegerlos frente a una posible desvinculación de sus cargos sin justa causa, por cuanto son personas vinculadas al sector público o privado que están próximas a pensionarse, al faltarles tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la pensión de vejez.

¹ CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia T-325 de 09 de agosto de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

Es menester precisar que, a la luz de la jurisprudencia constitucional “*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*”².

El tema bajo escrutinio, fue objeto de unificación por parte de la Corte Constitucional en sentencia SU-003 de 2018, donde alineó su criterio respecto de los requisitos que se deben cumplir para que se configure a favor del trabajador el amparo foral de prepensionable. En aquella oportunidad, entre otros, la sala plena de la Corte abordó específicamente el problema jurídico referente a establecer si cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, puede considerarse que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable. En respuesta al interrogante señaló:

“5. Análisis del segundo problema jurídico sustancial, relativo al alcance de la figura de “prepensionable”.

58. La resolución del segundo problema jurídico sustancial, a que se hizo referencia en el numeral 2 supra, supone, como seguidamente se precisa, unificar la jurisprudencia constitucional en cuanto alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable. Para tales efectos, debe la Sala Plena determinar si cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, puede considerarse que la persona en esta situación es beneficiaria de dicha garantía de estabilidad laboral reforzada.

59. Para la Sala Plena, con fines de unificación jurisprudencial, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez. Para fundamentar esta segunda regla de unificación jurisprudencial se hace referencia a la jurisprudencia constitucional que ha desarrollado la figura y a su finalidad específica, en aras de determinar por qué, en el supuesto de unificación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez.

² Ibid.

60. Conforme a los pronunciamientos de las distintas Salas de Revisión de esta Corte, la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de origen legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas. La “prepensión”, según la jurisprudencia de unificación de esta Corte, se ha entendido en los siguientes términos:

“[...] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez”.

61. Así las cosas, en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar 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.

62. 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, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.

63. Igualmente, tal como lo ha considerado esta Corte, en especial en relación con los cargos de libre nombramiento y remoción, en aquellos supuestos en los que solo resta el requisito de edad (dado que se acredita el número de semanas de cotización o el tiempo de servicio, en el caso del Régimen de Prima Media con Prestación Definida), no se ha considerado que la persona sea titular de la garantía de “prepensión”, en la medida en que la consolidación del derecho pensional no está sujeta a la realización de cotizaciones adicionales al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones.

64. En consecuencia, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.

(...)

6. Síntesis de la decisión

(...)

68. Adicionalmente, considera la Sala Plena que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez sea el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a

considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, considera la Corte que no se frustra el acceso a la pensión de vejez³. (Subraya la Sala).

Recientemente, en sentencia T- 385 de 2020, reiteró la Corporación:

“9. Los pre pensionados gozan de expectativas legítimas y previsibles de adquirir la prerrogativa pensional, por lo que disfrutan de un privilegio y una protección constitucional especial frente a las demás personas. Realizar una distinción, como es proteger el derecho a la estabilidad laboral de los pre pensionados frente a los individuos que no lo son es razonable, toda vez que, a pesar de que en ambos casos se conservan expectativas y no el derecho adquirido como tal, los primeros han prestado muchos años de servicio y han dedicado gran parte de su vida al trabajo y cotizado al Sistema de Seguridad Social, por lo que tienen expectativas próximas y no lejanas frente al retiro. Así, “la pre pensión 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, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez. Si bien para los trabajadores del sector privado no existe norma legal que establezca una protección para los pre pensionados, se deben aplicar los principios y valores constitucionales en caso de evidenciarse una vulneración de los derechos fundamentales a la seguridad social, el trabajo y la igualdad. De lo contrario, se presentaría un desequilibrio entre los empleados públicos y del sector privado, que, si bien pertenecen a sectores diferentes, constitucionalmente se encuentran en la misma situación y, por consiguiente, deben recibir el mismo trato.

10. Es importante aclarar que la estabilidad laboral reforzada por fuero de pre pensión solo aplica en los casos en que sea necesario mantener el vínculo laboral del trabajador, para que este pueda completar las semanas de cotización requeridas en el Régimen de Prima Media, comoquiera que cuando le falten tres o menos años de cotización se vea amenazada o frustrada la expectativa legítima de acceder a la pensión de jubilación. Así cualquier aplicación de la figura por fuera del escenario fáctico referido desborda y desnaturaliza la garantía constitucional de la misma. Por ejemplo, la Sentencia SU-003 estableció que “cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de pre pensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente”. Asimismo, cuando el actor no cuenta con la edad y le faltan más de tres años de cotización para completar las 1.300 semanas que exige el Régimen de Prima Media no procede la aplicación de la protección a la estabilidad en el empleo. Por otro lado, cabe resaltar que el alcance de la protección difiere para los trabajadores afiliados en el RAIS,

³ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia SU-003 del 08 de febrero de 2018. M.P. Carlos Bernal Pulido.

puesto que el reconocimiento de la prestación no está sujeta a cumplir una edad determinada ni a completar un número de semanas, sino al ahorro de un capital determinado para financiar la satisfacción, según los términos suscritos entre el trabajador y la Administradora de Fondo de Pensiones”⁴. (Subraya la Sala).

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha plegado al criterio de la Corte Constitucional. En sentencia de SL4151-2019, desestimó el cargo en casación al considerar que el actor no satisfacía los requisitos para considerarse prepensionado, dado que no demostraba un tiempo de servicios de por lo menos 17 años, es decir, que no acreditaba que le faltaran tres (3) años de cotizaciones, dado que eso era lo necesario para considerarse prepensionado:

“b) Sobre la condición de prepensionado

Pues bien, básicamente, el punto neurálgico que propone la censura consiste en que los tiempos servidos en el Instituto de Tránsito de Boyacá del 1º de febrero de 1989 al 3 de enero de 1996, debían sumarse a los ejercidos en Telecom; sin embargo, este ataque resulta ineficaz de cara a su propósito, pues el recurrente, ni siquiera trastocando la realidad del caso pues pone como extremo final el 31 de enero de 2006 –cuando lo fue el 25 de julio de 2003–, consigue totalizar por lo menos 17 años de servicios, que era lo mínimo que requería para considerarse prepensionado, de donde deviene una discusión evidentemente irrelevante, que ni siquiera logra construir los presupuestos para abordar de fondo el punto jurídico propuesto”⁵.

En sede de tutela ha resuelto casos siguiendo la misma línea. Así lo dejó sentado en sentencia STL-17412-2019:

“Descendiendo al asunto que ocupa la atención, manifiesta la Sala, que ahora bien, si bien es cierto, que la petición del promotor del trámite se dirige a que se ordene el reintegro a la empresa BITCO BARRANQUILLA INTERNACIONAL TERMINAL COMPANY S.A, se le informara que aun cuando se han reconocido derechos de estabilidad laboral reforzada para ciertos grupos poblacionales – madres cabeza de familia, personas con limitaciones físicas y próximas a pensionarse-, lo cierto es que en este caso el señor Francisco Javier Hernández López, conforme lo consideró el juez constitucional de primer grado no tiene la calidad de prepensionado, pues, ya tiene cumplidos los requisitos exigidos para ser obtener su pensión de vejez, como lo evidencia la historia laboral en la que cuenta con 1.812 semanas cotizadas, con 60 años de edad, y teniendo en cuenta la información suministrada por PORVENIR cuenta con un capital en su cuenta de ahorro individual de \$684.152.956.00; que presentó demanda ordinaria laboral de nulidad de afiliación la cual le correspondió al Juzgado Noveno Laboral del Circuito de esa ciudad (rad. 2019-00345), cuya pretensión

⁴ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-385 del 03 de septiembre de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

⁵ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4151-201924, radicación n.º 62101 del 24 septiembre de 2019. M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez.



es trasladarse del fondo privado de pensiones y cesantías PORVENIR S.A., al de COLPENSIONES⁶. (Subraya la Sala).

En similares términos se pronunció en providencia STL1732-2020:

“Por lo anterior, considera la Sala que el retiro de la servidora responde a razones objetivas y constitucionalmente legítimas, que consultan la condición transitoria de su nombramiento y el mejor derecho que les asiste a las personas que son de carrera judicial, máxime que de acuerdo al precedente jurisprudencial citado la gestora no ostenta la condición de pre-pensionada, pues para el momento de su retiro ya tenía cumplido el requisito mínimo de semanas exigido por la legislación, para acceder a la pensión (fl. 14 y 15), circunstancia que impide ubicarla en una situación de especial protección, comoquiera que no se ha frustrado el acceso a dicha prestación”⁷. (Subraya la Sala).

Aplicando los pronunciamientos jurisprudenciales evocados en precedencia al caso que convoca la atención de la Sala, deviene imperioso concluir que se equivocó el fallador a quo al conceder a la demandante el amparo foral de prepensionada, pues, existe unanimidad en la jurisprudencia nacional respecto a la aplicabilidad de este beneficio solo a los trabajadores (del sector público o privado) que estén próximos a consumir los requisitos para acceder a la prestación pensional de vejez, dado que les faltan tres (3) años o menos de cotizaciones al Sistema o no han completado el capital suficiente en su cuenta de ahorro individual. Si el requisito que se echa de menos es el arribo a la edad, no hay lugar a dispensar la protección a la estabilidad laboral, pues el rompimiento del vínculo contractual en este caso no tiene la virtualidad de frustrar la expectativa pensional en tanto bien puede ser cumplido por el solo transcurso del tiempo, haya o no relación laboral vigente.

Es claro en este asunto que la señora CARMELITA VELANDIA CHAVES, al momento de la terminación del contrato laboral, cumplía ampliamente con la densidad de aportes al sistema, tanto es así que cuando tuvo la oportunidad de rendir su interrogatorio de parte dio a conocer que ya estaba recibiendo la prestación desde el mes de julio de 2017, tras haber laborado cerca de veintinueve (29) años para la hoy denominada ORGANIZACIÓN ROA FLORHUILA S.A., es decir, que en el año 2015 cuando le comunicaron la no renovación del contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes en el año 1993, solo estaba pendiente el cumplimiento de los 57 años de edad para hacerse acreedora a la pensión de vejez,

⁶ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia STL-17412-2019 Radicación N° 87453 del 18 de diciembre 2019. M.P Gerardo Botero Zuluaga.

⁷ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia STL1732-2020 Radicación N° 87931 del 05 de febrero de 2020. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán.



evento que, claramente, está por fuera de los lindes establecidos por la jurisprudencia para la aplicación de la figura del trabajador prepensionado.

En este orden de ideas, al verificarse que la actora no gozaba de amparo foral, la terminación del contrato de trabajo a término fijo que suscribieron las partes el 27 de septiembre de 1993, que se prorrogó anualmente hasta el 26 de septiembre de 2015, y en virtud del cual la actora fue vinculada como “*ASISTENTE DE REVISOR FISCAL*” (fl. 18, 29 -36), se aviene a lo señalado en el artículo 46 del CST, pues, conforme se verifica a folio 20, la empleadora le comunicó a la trabajadora su determinación de no prorrogar la vinculación laboral el día 06 de agosto de 2015, conforme al signo de recibido visible en la parte inferior derecha del documento, es decir, que el aviso se hizo con más de treinta (30) días de antelación, como lo ordena la norma en mención.

Bajo la anterior línea de argumentación, deviene afirmativa la respuesta al problema jurídico planteado y, en consecuencia, próspero el recurso de alzada, debiendo esta Corporación revocar parcialmente el fallo glosado a fin de denegar la pretensión encaminada a obtener la declaratoria de ineficacia de la terminación del vínculo laboral.

7. COSTAS

Atendiendo los mandatos del artículo 365 del C.G.P., no se condenará en costas en esta instancia ante la prosperidad de la alzada. Respecto de las costas de la primera instancia correrán a cargo de la parte demandada en un 50%, dada la prosperidad de la declaratoria del contrato de trabajo y la improsperidad de todas las pretensiones económicas (artículo 365 Num.5 CGP).

Sin más consideraciones, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

8. RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR los numerales PRIMERO y CUARTO de la sentencia apelada.



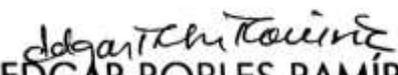
SEGUNDO. – REVOCAR los numerales SEGUNDO y TERCERO para, en su lugar, **DENEGAR** las pretensiones de la demanda encaminadas a obtener la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

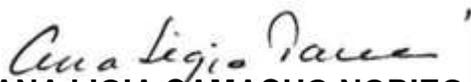
TERCERO. - REVOCAR el numeral QUINTO y, en su lugar, **DECLARAR** probadas las excepciones formuladas por la parte demandada, denominadas “EXISTENCIA DE SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD ENTRE LOS DIFERENTES CONTRATOS DE TRABAJO CELEBRADOS ENTRE LA ORGANIZACIÓN ROA FLORHUILAS.A., COMO EMPLEADORA, Y CARMELITA VELANDIA CHAVES, COMO TRABAJADORA” y “EXISTENCIA DE CAUSA LEGAL PARA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL LABORAL POR PARTE DE LA EMPLEADORA”.

CUARTO. - REVOCAR el numeral SEXTO y **CONDENAR** en costas de primera instancia a la parte demandada en un 50%, dada la declaratoria del contrato de trabajo y la improsperidad de todas las pretensiones económicas.

QUINTO. - NO CONDENAR en costas en esta instancia al salir avante la apelación.

NOTIFÍQUESE


EDGAR ROBLES RAMÍREZ


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Firmado Por:

EDGAR ROBLES RAMIREZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA



Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 41001310500120170037701

**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA**

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

Código de verificación:

bbe42860c1b4b0b9d3dc478d7f99cc5c6e4560f4b84d9485609ff8ad5b5c2286

Documento generado en 01/07/2021 03:28:12 PM