

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Si el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, habiendo cumplido el empleado con el requisito de semanas mínimas cotizadas, no habrá estabilidad laboral reforzada, puesto que se trata de un requisito que puede ser cumplido por el empleado con posterioridad, con independencia de la existencia del contrato de trabajo.

HECHOS: La parte demandante solicita se declare que, entre esta y la Universidad Cooperativa de Colombia, existió una relación laboral, y que al momento de su retiro no estaba incluida en la nómina de pensionados; como consecuencia de lo anterior se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba en el momento de su retiro u otro de igual categoría, y se ordene el pago de todos los emolumentos dejados de percibir desde el momento de su retiro hasta el día en que sea reintegrada; se condene a la demandada a pagar todos demás valores que resulten de la aplicación de los principios de la extra y ultra pepita. En primera instancia se declaró la procedencia parcial la excepción de cosa juzgada frente a la pretensión de protección por estabilidad laboral reforzada por prepensionado que deprecia la demandante, y en consecuencia declaró prospera la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido formulada por la Universidad Cooperativa de Colombia. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si es procedente la declaratoria de un solo contrato de trabajo, si la demandante es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada por prepensionada, si hay lugar al reintegro, y a la indemnización por despido injusto.

TESIS: (...) La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (...) Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador. (...) Partiendo de lo mencionado considera la Sala que realmente existió un solo contrato de trabajo suscrito por la demandante con la universidad demandada desde el 10 de enero de 2012, hasta el 06 de enero de 2020, pues las primeras terminaciones que se surtieron el 29 de diciembre de 2012 y el 30 de diciembre de 2013, tuvieron pocos días de interrupción entre la terminación de uno y la suscripción del nuevo contrato pues nótese que entre uno y otro no pasaron más de 8 días, y luego era contratada bajo la figura de un nuevo contrato para realizar prácticamente las mismas funciones dentro del mismo departamento de gestión humana, resultando esto aún más significativo cuando a partir del contrato Nro 170861 entre el 07 de enero de 2014 al 30 de diciembre del mismo año se suscribieron varios otrosí manteniendo su vigencia de año en año hasta la fecha de su terminación el 06 de enero de 2020. Por lo anterior lo legal y pertinente será confirmar la sentencia de primera instancia que declaró la unidad de los contratos suscritos entre la señora Luz Estella Villagarra y la Universidad Cooperativa de Colombia, y que, por lo tanto, la demandante estuvo vinculada al servicio de la demandada a

través de un solo contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de enero del 2012 hasta el 6 de enero del año 2020 cuando se dio por finalizado dicho contrato. (...) El fuero de prepensionado limita la facultad del empleador de terminar unilateralmente los contratos laborales. En este contexto la estabilidad laboral reforzada no busca "blindar" a los empleados frente a las justas causas de despido, sino que se trata de una garantía para impedir que se frustre el cumplimiento de los requisitos de causación de la pensión de vejez. (...) Pese a lo anterior mediante sentencia SU-003 de 2018, la Corte Constitucional unificó la jurisprudencia constitucional en relación con el alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de los prepensionables, señalando que si el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, habiendo cumplido el empleado con el requisito de semanas mínimas cotizadas, no habrá estabilidad laboral reforzada, puesto que se trata de un requisito que puede ser cumplido por el empleado con posterioridad, con independencia de la existencia del contrato de trabajo. (...) la situación de la demandante respecto al fuero de prepensionada ya había sido resuelta a través de la acción constitucional interpuesta por esta en contra de la Universidad Cooperativa de Colombia a través de la acción de tutela interpuesta inicialmente ante el Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Medellín, el cual dispuso la protección a los derechos fundamentales invocados por la accionante de manera transitoria y ordenó a la entidad accionada procediera a reintegrar a la demandante. La anterior providencia ante la impugnación formulada fue revocada por el Juzgado Sexto Penal del Circuito Con Función de Conocimiento mediante providencia del 06 de marzo de 2020, (...), al considerar que la señora demandante, no era beneficiaria de dicho fuero de estabilidad laboral en tanto que para la fecha en que se le dio por terminado el contrato de trabajo por parte de la demandada ya contaba con las semanas y la edad requerida para adquirir el derecho pensional. (...) La disposición normativa antes mencionada debe ser concordada por el parágrafo 3º del art. 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el art. 9 de la Ley 797 de 2003, que consagra: "Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones. (...) Partiendo de lo anterior debe tenerse en cuenta que si bien es cierto que el representante legal de la demandada confesó en el interrogatorio de parte rendido dentro del proceso que para la fecha en que le fue terminado el contrato de trabajo a la demandante, esta no se encontraba incluida en nómina de pensionados, lo cierto es que dicha circunstancia al tenor de lo consagrado en el artículo 62 del C.S.T no deriva como consecuencia en momento alguno el reintegro pretendido en la demanda, pues lo que esto implicaría en caso tal sería una terminación del contrato de forma unilateral e injusta por parte del empleador, y consecuentemente, el pago de la indemnización por despido injusto, sin embargo debe tenerse en cuenta que en momento alguno se solicitó dicha indemnización por despido en la demanda, pues lo que se pretendió desde la interposición del libelo genitor fue se ordenara el reintegro de la demandante por no haber sido incluida en nómina de pensionados para la fecha en que se le terminó el contrato de trabajo. Además de lo anterior, en gracia de discusión de poderse argumentar que podría accederse a la indemnización por despido injusto así no haya sido solicitada en la demanda debe precisar la Sala que no sería posible impartir dicha condena en esta instancia toda vez que las facultades ultra y extra petita solo están permitidas para la primera instancia. (...) Dado lo anteriormente expuesto, considera la Sala que la providencia de primera instancia deberá ser confirmada. (...)

M.P: HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ
FECHA: 22/08/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintidós (22) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE : LUZ ESTELA VILLARRGA CAICEDO
DEMANDADO : UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-005-2022-00081-01
RADICADO INTERNO : 199-24
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 233

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el **recurso de apelación**, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita se DECLARE que, entre esta y la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, existió una relación laboral desde el 2 de noviembre del 2002 hasta el 31 de marzo de 2020, y que al momento de su retiro no estaba incluida en la nómina de pensionados.

Como consecuencia de lo anterior solicita se ORDENE el reintegro al cargo que desempeñaba en el momento de su retiro u otro de igual categoría, y se ORDENE el pago de todos los salarios primas, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, sanciones por el no pago oportuno y todos los emolumentos dejados de percibir desde el momento de su retiro hasta el día en que sea reintegrada.

Se CONDENE a la demandada a pagar todos demás valores que resulten de la aplicación de los principios de la extra y ultra pepita, como también las costas del proceso.

Como supuestos fácticos con que sustenta sus pretensiones, expone que celebró de manera escrita con la demandada un contrato de trabajo, el cual comenzó a regir el **2 de noviembre de 2002**, y fue renovado anualmente de manera ininterrumpida y que el mismo terminó por decisión de la demandada el **31 de marzo de 2020**.

Menciona que durante el tiempo que duro la relación laboral, la demandante desempeñó varios cargos en el área administrativa de la universidad de manera eficaz y responsable, y que al momento del retiro devengaba un salario mensual equivalente a \$2.002.998.

Indica que no podía ser despedida hasta tanto no estuviera incluida en la nómina de pensionados como lo ordena la ley toda vez que para el momento del despido ya cumplía con los requisitos para obtener el beneficio, pero que por los trámites burocráticos de Colpensiones aún no ha logrado que le reconozca y pague su pensión.

Que por lo anterior solicita como prueba la certificación de Colpensiones, y agrega que al despedirla sin obtener su pensión se le violaron los derechos fundamentales a un mínimo vital, a la seguridad social y al trabajo porque al ser obvio que, por su edad, 60 años, muy difícilmente podrá ser tenida en cuenta en el mercado laboral, y hasta el momento de presentar la demanda sigue sin estar incluida en la nómina de pensionados.

RESPUESTAS A LA DEMANDA

La demandada UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, dio respuesta a la demanda manifestando que acepta los cargos que desempeñó la demandante, y que el último salario devengado por esta fue por el valor de \$2.002.998, no aceptó los demás hechos. Se opuso a las pretensiones de la demanda, y propuso como excepciones las de pago total de las obligaciones, terminación por un modo legal del contrato, inexistencia de las obligaciones pretendidas, cobro de lo no debido y cualquier otra excepción innominada o genérica. (expediente digital 09).

En auto del 19 de septiembre de 2022 el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín ordenó vincular a Colpensiones. (expediente digital 11).

Colpensiones dio respuesta a la demanda manifestando que no es cierto que hasta el momento de presentar la demanda no haya sido incluida en la nómina de pensionados, pues indica que conforme a la Resolución SUB-150177 del 03 de junio de 2022, la demandante fue incluida en nómina en junio de 2022. Frente a los demás hechos manifiesta que no le constan.

Se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación de recibir los aportes a la seguridad social en pensiones hasta que se acredite la existencia de la relación laboral y/o un mayor valor de sus aportes, falta de legitimación en la causa por pasiva prescripción, buena fe, imposibilidad de condena en costas, la genérica. (expediente digital 16).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 11 de junio de 2024, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÓ la procedencia parcial la excepción de cosa juzgada frente a la pretensión de protección por estabilidad laboral reforzada por prepensionado que depreca la demandante, y en consecuencia DECLARÓ prospera la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido formulada por la universidad cooperativa de Colombia.

ABSOLVIO a la Universidad Cooperativa de Colombia y a Colpensiones de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante.

ABSOLVIÓ de costas tanto a la demandante como al demandado Universidad Cooperativa de Colombia.

Así mismo DECLARÓ la unidad de contratos entre la accionante y la demandada, es decir, que la demandante estuvo vinculada al servicio de la demandada desde el **10 de enero del 2012** a través de contrato a término indefinido con los mismo cargos y salario hasta el **6 de enero del año 2020** cuando se dio por finalizado dicho contrato de trabajo.

IMPUGNACION

La parte demandante manifiesta que no interpone recurso de apelación contra la sentencia porque el juez ordena enviar el proceso en consulta, pero refiere que no entiende si el mismo despacho dice que el despido fue injusto y que hubo un contrato realidad, no entiende como se niega la pretensión de cancelarle los salarios, las prestaciones dejadas de ganar durante todo ese tiempo, y retira que, siendo un retiro injusto, siendo un contrato realidad no entiende como se niegan esos derechos.

Indica además que sobre la sanción del pago del despido injusto el despacho dice que no hay lugar a ello, que no se aplica lo ultra petita, y que en petición tercera de la demanda dice, sanciones por el no pago oportuno, y que esa es la indemnización, pero reitera que como el despacho ha decidido enviar el proceso en consulta, no interpone recurso de apelación y que sea el tribunal quien resuelva en el grado jurisdiccional de consulta.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandante presenta alegatos de conclusión manifestando la demanda no tenía como fin solicitar el fuero de estabilidad laboral reforzada con miras a obtener su pensión puesto que ella en el momento del despido ya había cumplido los requisitos de edad y tiempo de servicios para obtener ese derecho, y que por el contrario, la demanda se fundamenta en el hecho de que con el despido de la demandante la demandada violó el parágrafo 3 del artículo 9 de la ley 797 del 2003 por cuánto el empleador dio por terminado el contrato de trabajo sin haberse reconocido la pensión, y que además la demandada también está quebrantando lo dispuesto en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo cuando señala las justas causas para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo el cual en su numeral 14 dice que lo puede hacer cuando al trabajador se le haya reconocido a la pensión de jubilación, y que la demandante sí tenía los requisitos para su pensión pero Colpensiones no había expedido el acto administrativo de reconocimiento, y que esta situación fue expuesta en el hecho número quinto de la demanda y explicada de manera detallada incluso transcribiendo textualmente las normas violadas en las razones y fundamentos de derecho, por lo anterior solicita revocar la sentencia de primera instancia.

Colpensiones indicó que el caso sometido ante la jurisdicción corresponde a una controversia contractual de orden laboral individual, en la cual se cita a Colpensiones para que ante el eventual éxito de las pretensiones de la demandante, proceda con liquidación del cálculo actuarial y reciba de parte de

los demandados las cotizaciones que se llegaren a ordenar judicialmente; no se observa de la demanda pretensiones pensionales, económicas o de otra índole que puedan generar perjuicio o impacto económico para la entidad que represento, y que por ello indica que en principio corresponde al empleador efectuar las cotizaciones al sistema general de seguridad social conforme se consagra en la ley 100 de 1993 artículo 22.

Frente a la ausencia de aportes o pagos deficitarios por parte de quien se dice empleador y la incertidumbre de los derechos pretendidos, trae a colación lo mencionado en la sentencia SL 514 del 12 de febrero de 2020, y mencionó que a su vez la sentencia SL 3692 del 26 de agosto de 2020 y SL 1847 de la misma anualidad, se refirió al tema de la mora patronal, aduciendo que no puede hablarse de mora patronal si dentro del acervo probatorio del expediente no se encuentra fehacientemente acreditada la relación laboral o la prestación del servicio durante los períodos reflejados en la historia laboral, pero, además, por primera vez se afirma que no es posible predicar una responsabilidad automática a la Administradora por los reportes de falta de pago.

Que por lo anterior, será responsabilidad del empleador efectuar el pago de los periodos en los que no realizó los pagos o no afilió al trabajador, previa solicitud ante COLPENSIONES del cálculo actuarial; así mismo, esto se predica de aquel empleador que no reporta la novedad de ingreso de un nuevo trabajador a su nómina y que se encontraba previamente afiliado al sistema de seguridad social, evento en el cual responderá por la totalidad de los aportes, siendo igualmente la figura aplicable para la recuperación de los aportes el cálculo actuarial.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico en esta instancia en virtud del grado jurisdiccional de consulta se centra en determinar, si es procedente la declaratoria de un solo contrato de trabajo, si la demandante es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada por prepensionada, si hay lugar al reintegro, y a la indemnización por despido injusto. Por lo anterior el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden.

1. De la declaratoria de un solo contrato de trabajo.

Al respecto debe precisarse que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado entre otras providencias como la SL 814 de 2018, que ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, **los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible *unidad contractual***, real y material, pues en términos de la corte«... *es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.* (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).

Así mismo en sentencia con radicado SL 37435 del 15 de marzo de 2011 al respecto se indicó:

No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.

Pero ello no significa, en modo alguno, que esas situaciones no puedan darse válidamente en la realidad por diversas circunstancias razonables y explicables o que surjan del común acuerdo de las partes, expresado libre de vicios que lo afecten. Y en este caso es importante tener en cuenta que, como lo consideró el Tribunal, que con razón lo entendió ambivalente y contradictorio, al sustentar su recurso de apelación el apoderado de la parte demandante insistió en que “...en ninguna parte de la demanda ni mi representada ni el suscrito afirmamos cualquier cosa relacionada con vicios del consentimiento. Solamente cuestionamos la validez de las renunciaciones provocadas, inducidas e impuestas por el empleador”.

Además, debe destacarse que, siendo consciente del breve lapso que medió entre la renuncia y la celebración del nuevo contrato y asumiendo que ello podría tener por objeto un cambio en el régimen del auxilio de cesantía, el Tribunal consideró que ese mecanismo “...goza de plena validez porque no vislumbra afectación de derechos laborales de la demandante, por el contrario, se estaría dentro de marco de negociabilidad, trabajador- empleador, respetado y avalado por la ley”. Para la Corte ese argumento es de naturaleza estrictamente jurídica, con mayor razón si fue expresamente soportado en la sentencia de esta Sala del 19 de mayo de 1997, radicación 9214. (resalto intensional).

Así mismo, respecto a la unicidad de los contratos de trabajo ha expuesto la Corte Suprema de Justicia en la sentencia precitada SL 814 de 2018 que “la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de

otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador”, y así expresó:

“Sin embargo, como ya se anotó en sede de casación, la Sala también ha sido cuidadosa en advertir que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. En ese sentido, ha precisado que, a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, **es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió unicidad en el contrato de trabajo**, para de allí extraer todas sus consecuencias. En la sentencia CSJ SL806-2013 se dijo al respecto:

*La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de **varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes**, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de **restar antigüedad en el servicio del trabajador**, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Ilustra recordar lo dicho por esta Sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.*

“No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.

Si el ad quem hubiese seguido el derrotero ya trazado de tiempo atrás por la jurisprudencia de cara al tema, una lectura juiciosa de las mencionadas pruebas le habría bastado para darse cuenta que la relación laboral que existió entre las partes no tuvo ni un día de interrupción; que la renuncia y su aceptación, en agosto de 1994, fueron aparentes, pues dada la evidente continuidad de la prestación del servicio por el trabajador en el mismo cargo, y al haberse firmado, en la segunda oportunidad, contrato a término indefinido al igual que al inicio, se descarta, sin duda, un ánimo real de las partes, en ese entonces, de ponerle fin a la relación laboral a finales de agosto de 1994. (...).

Así las cosas, salta a la vista que el ad quem cometió un desacierto mayúsculo al decir que entre las partes existieron “dos contratos laborales distintos”, en el sentido de que hubo dos relaciones laborales, pues las pruebas señaladas por el recurrente indican, por el contrario, la unicidad de la relación laboral entre las partes.

Ha sostenido también la Sala, en esa dirección, que:

La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores... como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido. CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902.

*Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, **esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador.**” (Resalto de la Sala)*

El anterior criterio ha sido reiterado entre otras en las sentencias SL 981 de 2019, SL 9555 de 2019, y SL 1478 de 2022.

Para el caso bajo estudio se tiene según lo aceptado por la demandada, atendiendo a los contratos aportados al expediente que la señora LUZ ESTELLA VILLAGARRA suscribió varios contratos de trabajo con la Universidad Cooperativa de Colombia en los siguientes extremos.

Nro cto	Fecha inicio	Fecha terminación	Fecha notifica terminación	Cargo	Dependencia	Salario
145041	10/01/2012	29/12/2012	27/11/2012	AUXILIAR	DEPARTAMENTO DE GESTION HUMANA	\$1.212.952
155030	08/01/2013	30/12/2013	29/11/2013	ANALISTA	DIRECCION DE GESTION HUMANA	\$1.300.000
170861*	07/01/2014	30/12/2014	24/11/2014	ANALISTA CONTRATACION Y NOMINA	DIRECCION DE GESTION HUMANA	\$1.311.000

Los anteriores contratos, así como las cartas de comunicación de la terminación de estos reposan en el expediente a folios 12 a 26 del PDF 09.

A este último contrato, esto es, al contrato Nro 170861 se le realizaron varios otros si en el siguiente orden:

El primero de ellos donde se modificó la cláusula quinta denominada “duración”, prorrogando el contrato a un (1) año, contando desde el día 07 de enero de 2014 hasta el 06 de enero de 2015, luego se suscribió nuevo otro si respecto a la vigencia del contrato indicando que tenía como fecha de

vencimiento el día 6 de enero de 2016 prorrogando la duración del contrato por un (1) año, entre el día 07 de enero de 2016 al 06 de enero de 2017. Así sucesivamente se suscribieron otro si al contrato mencionado prorrogando la vigencia de este hasta el 06 de enero de 2020, fecha para la cual se había preavisado acerca de la no continuación de este por vencimiento del plazo fijo pactado, (fls 27 a 33 PDF 01).

Partiendo de lo mencionado considera la Sala que realmente existió un solo contrato de trabajo suscrito por la demandante con la universidad demandada desde el 10 de enero de 2012, hasta el 06 de enero de 2020, pues las primeras terminaciones que se surtieron el 29 de diciembre de 2012 y el 30 de diciembre de 2013, tuvieron pocos días de interrupción entre la terminación de uno y la suscripción del nuevo contrato pues nótese que entre uno y otro no pasaron más de 8 días, y luego era contratada bajo la figura de un nuevo contrato para realizar prácticamente las mismas funciones dentro del mismo departamento de gestión humana, resultando esto aún más significativo cuando a partir del contrato Nro 170861 entre el 07 de enero de 2014 al 30 de diciembre del mismo año se suscribieron varios otrosí manteniendo su vigencia de año en año hasta la fecha de su terminación el 06 de enero de 2020.

Por lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia de primera instancia que DECLARÓ la unidad de los contratos suscritos entre la señora Luz Estella Villagarra y la Universidad Cooperativa de Colombia, y que, por lo tanto, la demandante estuvo vinculada al servicio de la demandada a través de un solo contrato de trabajo a término indefinido desde el **10 de enero del 2012** hasta el **6 de enero del año 2020** cuando se dio por finalizado dicho contrato.

2. De la estabilidad laboral reforzada por fuero de prepensionado.

El fuero de prepensionado limita la facultad del empleador de terminar unilateralmente los contratos laborales. En este contexto la estabilidad laboral reforzada no busca "blindar" a los empleados frente a las justas causas de despido, sino que se trata de una garantía para impedir que se frustre el cumplimiento de los requisitos de causación de la pensión de vejez.

La mayoría de estas categorías se encuentran claramente definidas en la ley, particularmente para este caso, surge de la ley 790 del 2002, sin embargo, la Corte Constitucional amplió el alcance de la norma, extendiéndola a los

empleados prepensionables del sector privado mediante Sentencia T-357 de 2016, señalando que debía evaluarse la edad del empleado por la dificultad que tendría para ubicarse nuevamente en el mercado y de mantener su poder adquisitivo, cuando el empleo sea el único ingreso que le garantice una vida en condiciones dignas.

Pese a lo anterior mediante sentencia SU-003 de 2018, la Corte Constitucional unificó la jurisprudencia constitucional en relación con el alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de los prepensionables, señalando que si el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, habiendo cumplido el empleado con el requisito de semanas mínimas cotizadas, **no habrá estabilidad laboral reforzada**, puesto que se trata de un requisito que puede ser cumplido por el empleado con posterioridad, con independencia de la existencia del contrato de trabajo. Reforzada por la sentencia C325 de 2018.

Pues bien, para el caso bajo estudio bastaría con mencionar que la situación de la demandante respecto al fuero de prepensionada ya había sido resuelta a través de la acción constitucional interpuesta por esta en contra de la Universidad Cooperativa de Colombia a través de la acción de tutela interpuesta inicialmente ante el Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Medellín, el cual dispuso la protección a los derechos fundamentales invocados por la accionante de manera transitoria y ordenó a la entidad accionada procediera a reintegrar a la demandante.

La anterior providencia ante la impugnación formulada fue revocada por el Juzgado Sexto Penal del Circuito Con Función de Conocimiento mediante providencia del 06 de marzo de 2020, (fls 98 y ss PDF 09), al considerar que la señora LUZ ESTELLA VILLAGARRA, no era beneficiaria de dicho fuero de estabilidad laboral en tanto que para la fecha en que se le dio por terminado el contrato de trabajo por parte de la demandada ya contaba con las semanas y la edad requerida para adquirir el derecho pensional.

Partiendo de lo mencionado, y si bien es cierto como se anotó que la situación de la estabilidad laboral por fuero de prepensionada ya fue estudiado en el escenario constitucional, la Sala comparte los argumentos esgrimidos en dicha providencia y por los cuales considera igualmente que la demandante no es beneficiaria del fuero alegado en tanto que según las pruebas obrantes en el expediente y según quedó anotado en el fallo de tutela mencionado, la trabajadora para la fecha de la terminación del contrato contaba con 1.316 semanas cotizadas y con 59 años de edad, por lo que tenía cumplidos para

dicha fecha y con suficiencia los requisitos exigidos por el artículo 33 de la ley 100 de 1993 para tener derecho a la pensión de vejez que lo son tener 1.300 semanas cotizadas y 57 años de edad.

3. Del reintegro pretendido o la indemnización por despido injusto

Con relación a la pensión de vejez como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, cabe resaltar que una vez se tenga la certeza de la fecha a partir de la cual el empleado será incluido en la nómina de pensionados, se puede proceder con la desvinculación laboral del trabajador mediando un aviso previo al trabajador con 15 días de antelación, según se advierte de la sentencia C-1037 de 2003 de la Corte constitucional.

Ahora, según el numeral 14 del literal a) del art. 62 del CST, se estipula lo siguiente:

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

(...)

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.”

La disposición normativa antes mencionada debe ser concordada por el párrafo 3º del art. 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el art. 9 de la Ley 797 de 2003, que consagra:

*“Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador **podrá** dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.*

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.” (Negrilla fuera del texto)

En este asunto en particular debe hacerse alusión a que en la demanda se solicitó expresamente se declarara que entre la demandante y la Universidad Cooperativa de Colombia, existió una relación laboral desde el 2 de noviembre

del 2002 hasta el 31 de marzo de 2020, y que al momento de su retiro no estaba incluida en la nómina de pensionados, y que como consecuencia de ello **se ordenara el reintegro** al cargo que desempeñaba en el momento de su retiro u otro de igual categoría, con el pago de todos los salarios primas, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, sanciones por el no pago oportuno y todos los emolumentos dejados de percibir desde el momento de su retiro hasta el día en que sea reintegrada.

Partiendo de lo anterior debe tenerse en cuenta que si bien es cierto que el representante legal de la demandada confesó en el interrogatorio de parte rendido dentro del proceso que para la fecha en que le fue terminado el contrato de trabajo a la demandante, esta no se encontraba incluida en nómina de pensionados, lo cierto es que dicha circunstancia al tenor de lo consagrado en el artículo 62 del C.S.T no deriva como consecuencia en momento alguno el reintegro pretendido en la demanda, pues lo que esto implicaría en caso tal sería una terminación del contrato de forma unilateral e injusta por parte del empleador, y consecuentemente, el pago de la indemnización por despido injusto, sin embargo debe tenerse en cuenta que en momento alguno se solicitó dicha indemnización por despido en la demanda, pues lo que se pretendió desde la interposición del libelo genitor fue se ordenara el reintegro de la demandante por no haber sido incluida en nómina de pensionados para la fecha en que se le terminó el contrato de trabajo.

Además de lo anterior, en gracia de discusión de poderse argumentar que podría accederse a la indemnización por despido injusto así no haya sido solicitada en la demanda debe precisar la Sala que no sería posible impartir dicha condena en esta instancia toda vez que las facultades ultra y extra petita solo están permitidas para la primera instancia.

En concordancia con lo anterior se observa que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia advirtió que, de acuerdo con el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo, el juez de segunda instancia no puede pronunciarse por fuera o más allá de lo pedido (extra y ultra petita) a menos de tratarse de derechos fundamentales, que no es el caso del proceso pues la pensión ya le fue otorgada a la accionante. (Sentencia SL-9518 del 22 de julio de 2015, radicación 40501)

Dado lo anteriormente expuesto, considera la Sala que la providencia de primera instancia deberá ser CONFIRMADA.

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-005-2022-00081-01
Radicado Interno 199-24

Sin costas en esta instancia por ser conocido en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

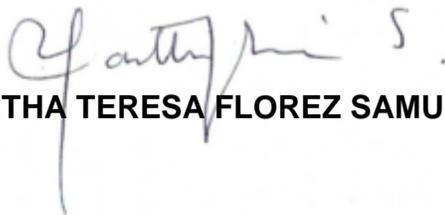
Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO

El secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: LUZ ESTELA VILLARRGA CAICEDO
DEMANDADO :	: UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-005-2022-00081-01
RADICADO INTERNO	: 199-24
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 23 de agosto de 2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario