

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Es una protección que blindada la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez ante su posible revés como consecuencia de la pérdida del empleo ocasionada por una eventual arbitrariedad del empleador. /

HECHOS: Pretende el demandante que se declare que hubo un despido ineficaz, toda vez que se encontraba en calidad de prepensionado; en consecuencia y en virtud de la orden de reintegro del Juez Penal del Circuito de Bello, se ordene el pago de salarios, prestaciones y vacaciones, desde la terminación del contrato y hasta el reintegro se reconozcan las horas extras ordinarias, dominicales y festivas (...) el problema jurídico a resolver consiste en determinar si el actor contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada, en condición de prepensionado, para la fecha en la que fue terminado el segundo contrato de trabajo que suscribió con el Consorcio Aguas de Aburrá HHA, y en consecuencia, si hay lugar a ordenar el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir entre el 15 de junio y el 3 de octubre de 2018, si hay lugar a ordenar el pago de las horas extras reclamadas, con ocasión de la disponibilidad de turnos de fin de semana aducidos.

TESIS: El fuero de estabilidad laboral reforzada se ha introducido jurisprudencialmente por la Corte Constitucional, al considerar «“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», advirtiendo que dicha garantía no se hace extensible a los eventos en los que el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad (CC SU-003-2018 y T-357- 2016), justificado en que esa exigencia puede ser cumplida de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente, pues 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 (CC SU-003-2018).(…) En el presente caso; no se dan las condiciones necesarias para la activación de la protección en calidad de prepensionado, puesto que, para la fecha en la que terminó su contrato de trabajo el actor no solo contaba con la totalidad de requisitos necesarios para la causación de la pensión de vejez, en tanto la edad la había cumplido unos meses atrás y acreditaba una densidad de cotizaciones que superaba con creces las mínimas requeridas, sino que ya había iniciado efectivamente el trámite para su reconocimiento, sin que en forma alguna la terminación del vínculo impidiera la realización del derecho pensional, resultando por tanto completamente eficaz la decisión, sin lugar al reintegro que sustenta las pretensiones de pago de salarios y acreencias laborales en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 3 de octubre de 2018.(…) Respecto al pago de horas extras: se observa que la parte demandante no cumplió con la carga de la prueba, de conformidad con lo dispuesto en el art. 167 del CGP, pues en el plenario no existe documental o testimonial alguna de la que se pueda desprender con claridad y precisión el trabajo extra laborado ni los turnos de disponibilidad que efectivamente cumplió en vigencia de los contratos laborales, razón por la cual no sería posible proferir condena, aun desatendiéndose lo convenido respecto a la calidad del trabajador, o por concepto de trabajo dominical que debía remunerarse con el respectivo recargo.

M.P. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 22/01/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Quinta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL – **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05 088 31 05 **001 2018 00943 01**
DEMANDANTE: EUGENIO DE JESÚS GONZÁLEZ CARDONA
DEMANDADO: CONSORCIO AGUAS DE ABURRÁ HHA, HYUNDAI ENGINEERING CO LTD SUCURSAL COLOMBIA, HYUNDAI ENGINEERING & CONSTRUCTION CO LTD SUCURSAL COLOMBIANA Y ACCIONA AGUA SAU SUCURSAL COLOMBIA

Medellín, veintidós (22) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, respecto de la sentencia proferida el 3 de agosto de 2022, por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Bello -Antioquia.

I. ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se declare que hubo un despido ineficaz, toda vez que se encontraba en calidad de prepensionado; en consecuencia y en virtud de la orden de reintegro del Juez Penal del Circuito de Bello, se ordene el pago de salarios, prestaciones y vacaciones, desde la terminación del contrato y hasta el reintegro; se reconozcan las horas extras ordinarias, dominicales y festivas; se indexen las sumas reconocidas; y, se condene en costas a las demandadas.

Como fundamentos fácticos relevantes, expuso que labora para el Consorcio Aguas de Aburrá HHA, desde el 9 de junio de 2015, desempeñándose como ingeniero eléctrico, con un salario de \$4.600.000; que el 13 de junio de 2018 solicitó a Colpensiones la pensión de vejez por haber cumplido la edad y

semanas para acceder a ella, y el 15 de junio de 2018 fue despedido de manera unilateral e injusta por parte del Consorcio, sin tener en cuenta que se encontraba realizando el trámite de la pensión, amparado por las normas del retén social, de lo que tenía conocimiento la demandada. Dijo que, por fallo proferido en acción de tutela el 3 de octubre de 2018, la demandada reintegró al actor mediante contrato a término fijo por 4 meses, sin pagar los salarios insolutos y prestaciones laborales, desde el 15 de junio hasta el 3 de octubre de 2018; que labora de lunes a viernes de 7am a 5:30pm, cumpliendo 48 horas, y debe estar disponible un fin de semana al mes de 7am a 3pm, horas extras que no le han sido pagadas (pág. 1 y 2 arch. 1, C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue admitida mediante auto del 18 de diciembre de 2018 ordenándose la notificación y traslado a las demandadas, quienes contestaron en tiempo oportuno (pág. 129 y 244, arch. 1, C01), a través de apoderado judicial y en un mismo escrito, oponiéndose a la totalidad de pretensiones de la demanda, indicando que la representación del consorcio está a cargo de los consorciados, toda vez que no goza de personería jurídica; que entre el demandante y el consorcio existieron varios contratos de trabajo con solución de continuidad; que el 15 de junio de 2018 terminó el segundo contrato, por la finalización de la obra o labor contratada, cuando ya cumplía con los requisitos para acceder a la pensión de vejez, sin que exista fundamento para considerar al actor como beneficiario de estabilidad laboral reforzada por fuero de prepensionado, ni para ordenar el reconocimiento y pago de salarios y acreencias laborales; y que, aquel prestó sus servicios conforme a los límites máximos establecidos por la ley, pagándole todo el tiempo efectivamente laborado.

Formularon en su defensa las excepciones que denominaron inexistencia de la obligación, buena fe, pago, compensación, transacción – cosa juzgada, y prescripción (pág. 146 a 154, arch. 1, C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 1º Laboral del Circuito de Bello, en audiencia celebrada el 3 de agosto de 2022, profirió sentencia en la que declaró que entre el demandante y las demandadas, como integrantes del Consorcio Aguas de Aburrá HHA, existió un contrato de trabajo entre el 9 de diciembre de 2016 y el 15 de junio de 2018,

que terminó por causa legal, sin que el actor gozara de fuero de estabilidad laboral reforzada por su calidad de prepensionado al momento de la terminación del contrato; y, absolvió a las demandadas de todas las pretensiones promovidas en su contra, sin costas en la instancia.

Motivó la decisión en que, para la data de la terminación del contrato de trabajo, el actor se encontraba ejecutando un contrato de obra con los demandados, suscrito el 9 de diciembre de 2016, prorrogado en tres ocasiones hasta el 15 de junio de 2018, cuando finalizó de manera unilateral y por finalización de la obra contratada, al alcanzar el porcentaje de avance de la obra pactado en la última prórroga del contrato, hechos que se encuentran documentados y no fueron controvertidos por el demandante, ofreciendo certeza sobre lo allí consignado. Sobre la condición de prepensionado, que conforme a sentencias CC SU-03-2018 y CC SU-897-2012, la acreditan aquellos vinculados en el sector público o privado que están próximos a acreditar los dos requisitos para la pensión de vejez, edad y número de semanas, siendo beneficiarios de la protección los trabajadores a los que les falte únicamente el requisito de cotización, para alcanzar el tope mínimo para su reconocimiento, lo que excluye al trabajador que solo le falte la edad, pues la consolidación del derecho no está sujeta a la realización de cotizaciones adicionales al sistema, sin que se frustre el acceso a la pensión de vejez, pues la edad puede cumplirse con posterioridad, con o sin vinculación laboral; y, en este caso, revisada la historia laboral y la resolución SUB 244329 de 13 de noviembre de 2018, se evidencia que el actor consolidó su derecho pensional el 24 de marzo de ese año, cuando arribó a los 62 años y contaba con 1735 semanas cotizadas, prestación que fue reconocida a partir del 16 de junio de 2018, esto es, para cuando se cumplió el plazo de su contrato de trabajo, el demandante ya satisfacía los requisitos para su pensión de vejez, la que había solicitado días antes, por lo que no ostentaba la calidad de prepensionable para esa fecha, y por ende la terminación de su contrato es eficaz.

Respecto a las horas extras deprecadas, señaló que según lo pactado en los contratos de trabajo, quedaba excluido de la jornada máxima legal, y debía trabajar el número de horas necesarias para el cabal cumplimiento de sus funciones, por su condición de empleado de confianza y/o manejo, cláusula a la que le otorgó validez, además por cuanto la parte actora no demostró que no tenía esa calidad ni el número de horas extras trabajadas, por lo que la pretensión no encuentra fundamento.

IV. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 2 de noviembre de 2022 se admitió el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, y en auto del 31 de marzo de 2023, conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar; sin embargo, solo presentó alegaciones la parte demandada, reiterando los argumentos expuestos en la contestación de la demanda y solicitando se confirme la decisión (archs. 2 a 4, C02).

V. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, y de conformidad con lo previsto en el art. 69 del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si el actor contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada, en condición de prepensionado, para la fecha en la que fue terminado el segundo contrato de trabajo que suscribió con el Consorcio Aguas de Aburrá HHA, y en consecuencia, si hay lugar a ordenar el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir entre el 15 de junio y el 3 de octubre de 2018, cuando inició nuevo contrato suscrito con el Consorcio, en virtud de orden proferida en acción constitucional; así mismo, si hay lugar a ordenar el pago de las horas extras reclamadas, con ocasión de la disponibilidad de turnos de fin de semana aducidos.

Se encuentra demostrado que el demandante Eugenio de Jesús González Cardona suscribió con el Consorcio Aguas de Aburrá HHA, tres contratos de trabajo en cuya denominación se señaló “*con trabajadores de dirección, manejo y confianza*”; el primero de ellos a término fijo, el 9 de junio de 2015, para desempeñarse como ingeniero electromecánico supervisor, que se extendió hasta el 8 de diciembre de 2016, por vencimiento del plazo, debidamente preavisado y liquidado. El segundo, por obra o labor determinada, suscrito el 9 de diciembre de ese año, para desempeñar el cargo de ingeniero electricista de montaje, hasta completar un avance del 82% de la etapa de ejecución de la obra eléctrica, determinado por el cronograma definido por Aguas Nacionales EPM SA ESP e informado semanalmente al personal, con una remuneración inicial de \$4.000.000 incrementada el 17 de marzo de 2017 a \$4.600.000; vínculo que fue prorrogado el 16 de marzo, el 8 de septiembre y el 20 de octubre de 2017, hasta

un 91%, 92% y 93% del avance de ejecución de la obra eléctrica, respectivamente; y, terminado con comunicación del 15 de junio de 2018, por haberse agotado el 93% del avance eléctrico de la etapa de ejecución de la obra, fecha en la que, conforme a certificación remitida el 13 de julio de 2018 por la jefe de gestión humana del Consorcio, al Juzgado Primero Penal Municipal de Bello, fueron terminados por igual causa los contratos del ingeniero de instrumentación y control y la auxiliar de ingeniería. Y el tercero, a término fijo por 4 meses, suscrito el 3 de octubre de 2018, como ingeniero electricista de montaje, con posterioridad al fallo emitido el 24 de septiembre de 2018 en sede de impugnación, en acción de tutela instaurada por el actor en contra del Consorcio, en el que se ordenó su reintegro; vínculo que fue oportunamente preavisado y terminado el 2 de febrero de 2019 (pág. 52, 155 a 178, 218 a 237 arch. 1, C01).

Así mismo, se acreditó que el 13 de junio de 2018 el actor presentó ante Colpensiones solicitud de reconocimiento pensional por vejez, cuando contaba con 1735 semanas de cotización y 62 años de edad, prestación que le fue reconocida mediante resolución SUB 294349 del 13 de noviembre de 2018, notificada el 20 de ese mes y año (pág. 68, 184 a 199, 258 a 270, arch. 1, C01).

Ineficacia de la terminación del contrato por estabilidad laboral reforzada. Condición de prepensionado. El actor no controvierte la causa de terminación del segundo contrato de trabajo suscrito, que es el que resulta relevante de cara a lo pretendido; además, los únicos testigos traídos al proceso, César Augusto Mejía Arias y Saúl Andrés Castiblanco Romero, coincidieron en afirmar que el contrato de trabajo finalizó porque llegó al término, esto es, al 93% que era el porcentaje de avance de obra eléctrica para el que había sido contratado el actor, y conforme al aval de la interventoría; en todo caso, el sustento de lo pretendido reposa en la protección que aduce le daba la condición de prepensionado.

Para que la terminación del contrato laboral pueda ser catalogado como ilegal o ineficaz, es preciso que las disposiciones que rigen las relaciones de trabajo, ya sean de orden legal, extra o supralegal, presupuesten algún tipo de estabilidad reforzada en el empleo, como por ejemplo, a través de la consagración de un fuero especial de protección atendiendo a las condiciones particulares del trabajador o de la previsión que se haga en tal sentido, en la convención colectiva, o el reglamento interno de trabajo, entre otros.

En ese sentido, el ordenamiento jurídico define casos específicos en los que se restringe la potestad que ostenta el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin causa justificada, como son, el fuero de salud establecido en la Ley 361 de 1997, el fuero circunstancial contemplado en el art. 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero sindical previsto en el art. 405 del CST, el de maternidad estatuido en el art. 239 ibídem, el que protege a los trabajadores víctimas de conductas de acoso laboral, señalado en el art. 11 de la Ley 1010 de 2006; y, aunque no existe desarrollo legal del que se desprenda la prohibición de despido sin justa causa o que establezca cierto tipo de estabilidad reforzada en el empleo, para los trabajadores del sector privado que alegan la condición de prepensionados, la que sí se ha consagrado en distintas disposiciones en favor de empleados públicos y trabajadores oficiales, (art. 12 de la Ley 790 de 2002, art. 263 de la Ley 1955 de 2019, art. 8 Ley 2040 de 2020), tal fuero de estabilidad laboral reforzada se ha introducido jurisprudencialmente por la Corte Constitucional, al considerar *«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»*, advirtiendo que dicha garantía no se hace extensible a los eventos en los que el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad (CC SU-003-2018 y T-357-2016), justificado en que esa exigencia puede ser cumplida de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente, pues 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 (CC SU-003-2018).

Además, para dar paso a la aplicación de esa protección, se considera por la Sala indispensable que el trabajador acredite que esa condición especial que le otorga una estabilidad laboral reforzada, fue puesta en conocimiento de su empleador con anterioridad o en el momento de la terminación de su vínculo laboral sin causa legal y/o justa, para que aquel tenga oportunidad de reevaluar su proceder y procurar mantener el vínculo hasta cuando su trabajador complete la densidad mínima de cotizaciones para la causación de la pensión de vejez.

En este asunto, pese a que de la declaración rendida por el representante legal de los demandados se puede establecer con claridad que el Consorcio tenía conocimiento de la intención del demandante de iniciar los trámites de

reconocimiento pensional, no se dan las condiciones necesarias para la activación de la protección en calidad de prepensionado, puesto que, para la fecha en la que terminó su contrato de trabajo el actor no solo contaba con la totalidad de requisitos necesarios para la causación de la pensión de vejez, en tanto la edad la había cumplido unos meses atrás y acreditaba una densidad de cotizaciones que superaba con creces las mínimas requeridas, sino que ya había iniciado efectivamente el trámite para su reconocimiento, sin que en forma alguna la terminación del vínculo impidiera la realización del derecho pensional, resultando por tanto completamente eficaz la decisión, sin lugar al reintegro que sustenta las pretensiones de pago de salarios y acreencias laborales en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 3 de octubre de 2018.

Horas extras. En torno a la jornada laboral y el trabajo en horas extras, tampoco se controvierte con la demanda la calidad de trabajador de dirección, manejo y confianza, determinada en los contratos de trabajo suscritos, ni sustenta el actor su pretensión en la ineficacia de tal estipulación, razón por la cual no tuvo oportunidad de ser discutida en el proceso, pues solo afirma que laboraba 48 horas de lunes a viernes, por lo que la disponibilidad en un fin de semana cada mes debía remunerarse como trabajo extra, sin embargo, ninguna prueba de trabajo adicional a la jornada máxima legal fue allegada, ni confesión provocada al respecto, y en la contestación de la demanda, únicamente se hace referencia a que la jornada en la que el actor prestó sus servicios estuvo conforme a los límites máximos establecidos por la Ley.

Más allá de si se trataba o no de un trabajador de dirección, manejo y confianza, según lo estipulado contractualmente, que acorde con lo dispuesto en el literal a) del artículo 162 del CST, están excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, tal como lo ha precisado de manera reiterada la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, a quien le corresponde la carga de probar el tiempo extra o suplementario dejado de pagar, es a la parte actora, debiendo aquella acreditarlo con tal claridad y precisión que no quede duda alguna de su existencia, de tal manera que el juzgador para condenar no tenga que hacer cálculos ni suposiciones acomodaticias.

En este asunto, se observa que la parte demandante no cumplió con la carga de la prueba, de conformidad con lo dispuesto en el art. 167 del CGP, pues en el plenario no existe documental o testimonial alguna de la que se pueda desprender con claridad y precisión el trabajo extra laborado ni los turnos de

disponibilidad que efectivamente cumplió en vigencia de los contratos laborales, razón por la cual no sería posible proferir condena, aun desatendiéndose lo convenido respecto a la calidad del trabajador, o por concepto de trabajo dominical que debía remunerarse con el respectivo recargo.

En consecuencia, hay lugar a **confirmar** la sentencia consultada. Sin costas ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada proferida el 3 de agosto de 2022 por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Bello, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada


DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN
Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado: [\[217\] 05088310500120180094301](https://www.corteconstitucional.gov.co/EXPEDIENTES/05088310500120180094301)

Firmado Por:
Luz Patricia Quintero Calle
Magistrada
Sala 017 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **4572efa1a8cb41ef174e6a0ece755387d22eab29b520a094cf45bb5827556857**

Documento generado en 22/01/2024 02:44:36 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>