

Sentencia T-385/20

ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PREPENSIONADO-Procedencia excepcional

DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO-Protección constitucional

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PREPENSIONADOS EN EL SECTOR PRIVADO-Garantía constitucional

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PREPENSIONADO-Solo aplica en los casos en que sea necesario mantener el vínculo laboral del trabajador, para que éste pueda completar las semanas de cotización requeridas

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.

Referencia: expediente T-7.796.133

Acción de tutela instaurada por Astrid Baquero Herrera, en calidad de apoderada judicial de Leila Adriana Díaz Osorio, contra la Fundación Universitaria Agraria de Colombia (Uniagraria)

Magistrada ponente:

DIANA FAJARDO RIVERA

Bogotá D.C., tres (3) de septiembre dos mil veinte (2020).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Luis Guillermo Guerrero Pérez y Alejandro Linares Cantillo, y por la magistrada Diana Fajardo Rivera, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente de las previstas en el Artículo 86 y en el numeral 9 del Artículo 241 de la

Constitución Política, y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente

SENTENCIA

En la revisión del Fallo dictado, en primera instancia, por el Juzgado Setenta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el 6 de diciembre de 2019, dentro del proceso de tutela iniciado por Astrid Baquero Herrera, en calidad de apoderada judicial de Leila Adriana Díaz Osorio, contra la Fundación Universitaria Agraria de Colombia.

Dado que la Corte Constitucional ha analizado en varias ocasiones el problema jurídico correspondiente al asunto de la referencia, la Sala reiterará la jurisprudencia ya existente sobre la materia. Por lo tanto, tal y como lo ha hecho en múltiples ocasiones esta Corporación en casos de este tipo, la presente Sentencia será sustanciada de manera breve.

I. ANTECEDENTES

1. El 25 de noviembre de 2019, Astrid Baquero Herrera, en calidad de apoderada de Leila Adriana Díaz Osorio, promovió acción de tutela contra la Fundación Universitaria Agraria de Colombia (Uniagraria), por considerar vulnerados los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, a la igualdad, al mínimo vital y móvil, y a la protección de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta. Esto, ante la decisión de la Institución, para la cual laboró durante 9 años en diferentes cargos, de terminar unilateralmente y, sin justa causa, el último contrato laboral suscrito entre las partes el 12 de enero de 2016.

La señora Díaz Osorio es una mujer de 59 años, que (i) le quedan menos de tres años para poder pensionarse, pues le faltan 128,57 semanas para completar las 1.300 requeridas; (ii) sufre una parálisis facial izquierda; (iii) padece sobrepeso por exceso de calorías, por lo que debe someterse a una cirugía “bariátrica” para mejorar su salud; y (iv) cubre el 100% de la manutención de su señora madre de 76 años. Adicionalmente, manifestó que no tiene otra fuente de ingresos económicos y por su edad no le es fácil vincularse con otro empleador. Por esto, solicita que Uniagraria mantenga su vínculo laboral con la señora Leila Adriana Díaz Osorio, como Jefe de Fortalecimiento de la Educación Media, cargo que se encontraba desempeñando antes del despido, hasta que Colpensiones le reconozca su pensión y la incluya en la nómina, con el respectivo pago de la primera mesada pensional.

2. Por su parte, Uniagraria solicitó que se negara el amparo, porque actuó conforme a derecho, pues le pagó todas las acreencias laborales y la indemnización estipulada en el Código Sustantivo del Trabajo a la señora Díaz Osorio. Adicionalmente, señaló que la universidad desconocía de la trabajadora (i) las enfermedades que padecía, (ii) que estuviera próxima a pensionarse, y (iii) que de ella dependiera económicamente su madre. Asimismo, resaltó que la accionante no probó la configuración de un perjuicio irremediable, toda vez que la empleada es una profesional que se encuentra económicamente activa, por lo que le es posible hallar una nueva ocupación.

3. Mediante Sentencia del 6 de diciembre de 2019, el Juzgado Setenta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá “negó por improcedente” el amparo, argumentando que la jurisdicción ordinaria era el medio adecuado para reclamar prerrogativas laborales. De igual manera, dispuso que no procedía la tutela como mecanismo transitorio, toda vez que no quedó demostrada la materialización de un perjuicio irremediable. No se evidenció una enfermedad de origen laboral, ni la terminación del contrato durante un tiempo de incapacidad o tratamiento médico, que pusiera en peligro la salud y la vida de la empleada. Tampoco se probó una afectación al derecho al mínimo vital, pues el empleador entregó la indemnización correspondiente por el despido.

II. CONSIDERACIONES

4. Con base en la situación fáctica expuesta, corresponde a la Sala Segunda de Revisión decidir sobre si la Fundación Universitaria Agraria de Colombia vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, a la igualdad, al mínimo vital y móvil, y a la protección de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, ante la terminación del vínculo laboral y sin justa causa de la señora Leila Adriana Díaz Osorio, mujer que goza la condición de pre pensionada, al faltarle dos años y medio para cumplir el estatus pensional.

5. En el presente caso, se considera que la tutela es procedente. La acción podía ser interpuesta (legitimación por activa), pues fue presentada por intermedio de apoderada judicial a nombre de la titular de los derechos presuntamente lesionados. La tutela se puso contra la Fundación Universitaria Agraria de Colombia, un particular que presta el servicio público de educación, y con el que la accionante sostuvo una relación de subordinación,

como trabajadora durante nueve años (legitimación por pasiva). La acción de tutela también cumple el requisito de inmediatez pues se presentó al muy poco tiempo de ocurridos los hechos. Entre el día que la universidad notificó del despido a la señora Díaz Osorio, 8 de noviembre de 2019, y la interposición de la tutela, el 25 de noviembre del mismo año, transcurrieron aproximadamente dos semanas.

6. Finalmente, con relación al carácter subsidiario de la acción de tutela, la Sala advierte que, en aplicación de la jurisprudencia constitucional, esta procede, porque los mecanismos ordinarios no resultan eficaces ni oportunos para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales de la señora Leila Adriana Díaz Osorio. La accionante es una mujer de avanzada edad (59 años) que acredita la calidad de pre pensionada. Su único ingreso era el salario que devengaba y no le es fácil conseguir otro empleo en este momento. Ventilar la discusión de la legalidad del despido mediante la jurisdicción ordinaria laboral, por las particularidades propias de estos procesos, no lograría satisfacer la necesidad de una protección pronta y efectiva de sus derechos, extendiendo la situación de vulnerabilidad, de manera indefinida en el tiempo. Esto, especialmente en el contexto de la pandemia, porque se trata de una mujer que cumple con los criterios para ser considerada como una persona de alto riesgo por su condición de sobrepeso. Las circunstancias descritas exigen a esta Sala aplicar los criterios de cumplimiento de los requisitos de procedencia, teniendo en cuenta las especiales circunstancias de urgencia.

7. La Corte Constitucional ha estudiado previamente casos en los que se acude a la acción tutela para reclamar los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, y al mínimo vital y móvil, concretamente en relación con el despido unilateral y sin justa causa de un empleado de una institución privada, que acredita la condición de pre pensionable. La Constitución consagra una protección amplia al derecho al trabajo (Arts. 25 y 53 de la CP), y dispone los principios fundamentales, entre los que se encuentra la estabilidad del empleo. En consecuencia, el derecho al trabajo es un derecho fundamental que goza de la especial salvaguarda del Estado, por lo que debe ampararse en los eventos en que se vulnere o amenace por una Entidad pública o particular.

8. La jurisprudencia de este Tribunal ha establecido que se debe garantizar la estabilidad laboral de quienes acreditan la condición de pre pensionables para 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: contar con 57 años de edad en el caso de las mujeres y haber cotizado al menos 1.300 semanas al Sistema General de Seguridad Social. Esto, cuando ello suponga una (i) afectación de su derecho al mínimo vital, dado que su salario y eventual pensión son la única fuente de sustento económico; y (ii) dificultad para integrarse de nuevo al mercado laboral, en razón de la edad del individuo.

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, 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.

11. La Corte Constitucional ha enfrentado a casos similares a este. A continuación, se hace referencia a algunas de esas decisiones. Las sentencias T-824 de 2014 y T-595 de 2016 evaluaron el despido de dos empleados públicos, uno del Banco Agrario y el otro de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Montería, por expiración del plazo presuntivo en el primero y la declaratoria de insubsistencia en el segundo. Aunque los supuestos fácticos de estos casos varían de los hechos del presente asunto, es fundamental tener en cuenta que, mediante las Providencias citadas, se ampararon los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, y al mínimo vital, al identificar que el despido afectó de manera grave a los accionantes, pues los despojó de la única fuente de ingresos con la que contaban para mantener su sostenimiento, la cual se derivaba del salario producto del vínculo laboral de estos con sus empleadores. Ambos pronunciamientos ordenaron reincorporar a los demandantes a la Institución o Entidad para la que laboraban.

Adicionalmente, mediante la Sentencia T-325 de 2018, la Sala Octava de Revisión estudió un caso donde la empresa Soluciones Servicios y Empaques Solserpacks S.A.S terminó el vínculo laboral, sin justa causa, de un hombre de 62 años, que contaba con 1.798,71 semanas cotizadas, por lo que le faltaban menos de tres años para pensionarse. En esta oportunidad, se estableció que se debía evidenciar en el caso concreto que la terminación del contrato laboral hubiera puesto en riesgo los derechos fundamentales del accionante y, en consecuencia, su mínimo vital, para amparar los derechos solicitados por medio de la acción

de tutela.

12. En síntesis, la Corte Constitucional ha establecido que procede la protección a la estabilidad laboral reforzada de aquellos empleados públicos y privados, que acreditan la calidad de pre pensionados, por faltarles menos de tres años para contar con 57 años en el caso de las mujeres y 62 años en el caso de los hombres, y cotizar 1.300 semanas al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, siempre que su despido afecte su derecho al mínimo vital, porque el salario que devengaban era su único ingreso.

13. La decisión de la Fundación Agraria de Colombia (Uniagraria) de terminar el contrato de trabajo de la señora Leila Adriana Díaz Osorio vulnera sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital. En primer lugar, se encuentra probado que la accionante cumple con la condición de pre pensionada, toda vez que, (i) tiene más de 57 años, por lo que actualmente cumple con el requisito de la edad, y (ii) según el Reporte de Semanas Cotizadas en Pensiones de Colpensiones, para noviembre de 2019, mes en el que fue despedida, contaba con 1.171,43 semanas cotizadas. En el mismo informe Colpensiones indicó que restaban 128,57 semanas para ser cotizadas, es decir, dos años y medio para pensionarse. La desvinculación de la señora Leila Adriana Díaz Osorio al empleo representó la pérdida de los únicos ingresos que gozaba para cubrir su manutención y la de su madre de 76 años. Esta última situación quedó demostrada mediante declaración juramentada ante la Notaria 60 del Círculo de Bogotá, donde la accionante sostuvo que su madre dependía económicamente de ella en el 100% de sus gastos. Aunado a ello, las condiciones de salud de la misma, reflejadas en el sobrepeso y la parálisis facial izquierda, agravan su situación, porque sin ingresos no puede adelantar los tratamientos requeridos, como la cirugía “bariátrica” necesaria para mejorar su estado de salud.

14. Dado el contexto actual en el que el caso ahora se inscribe, es necesario enmarcar el análisis de este en la coyuntura actual del Covid-19. El despido, ocurrió el 8 de noviembre del 2019, justo antes de la pandemia, lo que agrava y vuelve más difíciles las barreras y obstáculos a enfrentar, como encontrar una nueva ocupación, sobre todo, por la edad y condiciones de salud de Leila Adriana Díaz Osorio. Con la entrada de las medidas de emergencia para contener el virus, las probabilidades de conseguir empleo se redujeron a su mínima expresión. La accionante, dados los hechos, tendría que desconocer las reglas de confinamiento para salir a enfrentar su precaria situación de no tener ningún tipo de ingreso

económico, conseguir los recursos necesarios con el objetivo de cubrir sus gastos básicos mensuales y los de su madre, lo que agrava la afectación al derecho al mínimo vital de ambas.

15. En este caso el juez constitucional debe proteger urgentemente esos derechos fundamentales que están siendo afectados, ante todo teniendo en cuenta que en el contexto de la pandemia las violaciones tienen impactos e imponen amenazas y riesgos aún más severos y desproporcionados, no sólo a las personas que reclaman, sino al resto de la comunidad por los riesgos de contagio. Por las razones expuestas, la Sala procederá a revocar el Fallo dictado, en primera instancia, por el Juzgado Setenta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el 6 de diciembre de 2019, dentro del proceso de la referencia, para en su lugar conceder el amparo de los derechos fundamentales invocados. Así, ordenar a la Fundación Universitaria Agraria de Colombia (Unigraria) proceder a reincorporar, dentro de los diez días siguientes a la notificación de la presente Sentencia, a la señora Leila Adriana Díaz Osorio al cargo que desempeñaba antes del despido o a uno vacante, con funciones similares o equivalentes a las que desarrollaba, sin desmejorar su condición laboral, hasta tanto Colpensiones le reconozca la pensión de vejez y la incluya en la nómina de pensionados, siempre que no exista alguna causal de despido justificado.

III. DECISIÓN

Se reitera, un empleador del sector privado vulnera el derecho al mínimo vital de una persona, cuando la despide sin justa causa, y no considera que se trata de una persona que es pre pensionada y cuyo único ingreso es su salario.

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero. – REVOCAR el Fallo dictado, en primera instancia, por el Juzgado Setenta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el 6 de diciembre de 2019, dentro del proceso de la referencia, para en su lugar conceder el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo

vital.

Segundo. – Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a la Fundación Universitaria Agraria de Colombia -Uniagraria- que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente Sentencia, reintegre a la señora Leila Adriana Díaz Osorio al cargo que desempeñaba antes del despido o a uno vacante, con funciones similares o equivalentes a las que desarrollaba, sin desmejorar su condición laboral, hasta tanto Colpensiones le reconozca la pensión de vejez y la incluya en la nómina de pensionados, siempre que no exista alguna causal de despido justificado.

Tercero. – LIBRAR las comunicaciones -por la Secretaría General de la Corte Constitucional-, así como DISPONER las notificaciones a las partes -a través del Juez de tutela de instancia-, previstas en el Artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Cuarto. – DEVOLVER al Juzgado de única instancia el expediente digitalizado para darle el trámite respectivo. Una vez se retomen actividades normales, la Secretaría General de la Corte Constitucional deberá REMITIR el expediente físico.

Cópiese, comuníquese y cúmplase.

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado

Con salvamento de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria general

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

A LA SENTENCIA T-385/20

Ref. Expediente T-7.796.133

Acción de tutela instaurada por Astrid Baquero Herrera, en calidad de apoderada judicial de Leila Adriana Díaz Osorio, contra la Fundación Universitaria Agraria de Colombia (Uniagraria).

Magistrada ponente:

DIANA FAJARDO RIVERA

Con el respeto acostumbrado a las sentencias adoptadas por la Corte Constitucional, salvo el voto respecto de lo decidido por la Sala Segunda de Revisión en la sentencia T-385 de 2020. En dicha sentencia, la Sala resolvió revocar el fallo dictado en primera instancia por el Juzgado Setenta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el 6 de diciembre de 2019, y en su lugar, conceder el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada (en adelante “ELR”) y al mínimo vital de la señora Leila Adriana Osorio (en adelante, “accionante”) y, en consecuencia, ordenar a la Fundación Universitaria Agraria de Colombia (en adelante, “Unigraria” o “accionada”) que efectúe el reintegro de accionante al cargo que desempeñaba antes del despido o a uno vacante, con funciones similares o equivalentes al que desarrollaba, sin desmejorar su condición laboral, hasta tanto Colpensiones le reconozca la pensión de vejez y la incluya en la nómina de pensionados, siempre que no exista alguna causal de despido justificado.

Contrario a la decisión adoptada por la parte mayoritaria de la Sala, considero que, en primer lugar, no se realizó un análisis detallado sobre la procedencia formal de la acción de tutela y, segundo lugar, en caso de aceptarse que esta era procedente, no había mérito para conceder el amparo solicitado por la accionante. A continuación, expongo las razones que sustentan mi disconformidad.

1. 1. El requisito de subsidiariedad no se acreditó de manera suficiente. La acción de tutela

no es el medio ordinario para resolver las controversias derivadas de la relación laboral, puesto que para tal efecto la jurisdicción ordinaria laboral (en adelante, "JOL") tiene a su alcance acciones y recursos idóneos y eficaces que pueden ser activados por el trabajador para reclamar la protección de sus derechos. En efecto, el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establece que la JOL conoce de los conflictos jurídicos "(...) que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo", por ejemplo, el despido con desconocimiento de las garantías laborales y la consecuente solicitud de reintegro.

2. La jurisprudencia constitucional ha considerado que, excepcionalmente, ante la falta de idoneidad y eficacia de los mecanismos ordinarios de defensa judicial ante la JOL, la acción de tutela procede como mecanismo de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta o de vulnerabilidad -personal, económica o social-. De ahí que corresponda al juez de tutela efectuar un examen detallado del material probatorio a fin de verificar tal circunstancia y, por consiguiente, prevenir la interferencia injustificada en la esfera de competencia del juez laboral.

4. Considero que el anterior análisis, aunque refiere algunos factores de riesgo de la accionante, no demuestra con suficiencia la ineficacia de los medios ordinarios de defensa judicial. Lo anterior, con sustento en dos razones (i) la edad de la accionante no se cataloga como tercera edad. La protección del envejecimiento está dirigido a personas de 60 años o más. Asimismo, no se verificaron las cargas específicas en cabeza de la familia para colaborar en la protección de los derechos de la accionante; y (ii) las afirmaciones sobre la situación de vulnerabilidad de la accionante se debieron haber sustentado con los medios de prueba pertinentes, mas no a partir de inferencias sobre las manifestaciones realizadas en el escrito de tutela. Llama la atención que la Sala no hubiese indagado acerca de las condiciones económicas de la tutelante, esto es, al menos si contaba con una red de apoyo familiar, una fuente de ingresos diferente a su salario, cuáles eran sus ingresos y gastos mensuales, entre otros datos relevantes. Estos elementos no permiten señalar un estado de debilidad manifiesta o una afectación al mínimo vital de la accionante, al no encontrarse acreditada una condición de precariedad. En consecuencia, la ausencia de estos elementos de juicio genera serias dudas acerca de la procedencia formal de la acción de tutela, que debieron ser abordados y resueltos en la sentencia de la referencia, y en consecuencia, considero que no existen argumentos suficientes que permitan encontrar que el medio ordinario no resultaba eficaz en el presente caso.

5. La estabilidad laboral reforzada por calidad de pre pensionado no se extiende a trabajadores del sector privado. En concreto, la sentencia de la que me aparto sostiene que la garantía de estabilidad en el empleo aplica a relaciones laborales entre particulares cuando el trabajador está próximo a pensionarse. Asegura que no es posible terminar el contrato de trabajo sin justa causa del trabajador que ostente la calidad de pre pensionado - que le falten tres años o menos para cumplir los requisitos de la pensión de vejez-. Así, refiere que el juez constitucional debe proteger la expectativa que tiene la persona cuando se acerca el momento de su retiro, con independencia de que trabaje en el sector público o privado.

6. Discrepo de la anterior posición jurídica. La protección de la ELR en las situaciones de reten social, no cobijan situaciones diferentes a aquellos procesos de reestructuración del Estado o liquidación de entidades públicas. En el caso de los contratos de trabajo celebrados entre particulares, no es dado reconocer la estabilidad laboral a quien se encuentra próximo a pensionarse, por la naturaleza y regulación del vínculo. En efecto, no opera la protección durante la vigencia de este tipo de contrato ni de forma posterior al mismo, independientemente de la circunstancia en la que se encuentre el accionante.

7. Mientras que en el sector público por expresa disposición del Legislador se establecieron reglas de protección a las expectativas de los trabajadores desvinculados de entidades sometidas a procesos de reestructuración o liquidación, en contraste, en el caso de las relaciones laborales celebradas entre sujetos de derecho privado, no existe norma legal que establezca una protección para los prepensionados.

8. La sentencia T-385 de 2020, aunque expresamente reconoce esta diferencia sustancial, sin una motivación suficiente, afirma que los empleados públicos y del sector privado están en la misma situación y, por tanto, deben recibir el mismo trato. En ese sentido, nótese que el fallo precitado invoca las sentencias T-824 de 2014 y T-595 de 2016 como fundamento de la ELR de prepensionados en contratos de trabajo celebrados con instituciones privadas, sin tener en consideración que tales pronunciamientos, al versar sobre controversias laborales entre empleados públicos y entidades estatales, no pueden ser entendidas de ninguna manera como precedente directo o válido para interpretar el caso concreto.

9. Por lo demás, es un desacierto del fallo en cuestión que, con base en una argumentación

insuficiente y en contravía a lo estipulado por el Legislador en la materia, decidiera conceder la protección a la ELR de la accionante bajo el argumento que ostenta la calidad de prepensionada, pese a que el otro extremo de la relación laboral es una institución educativa de naturaleza privada. No es dado extrapolar o extender la garantía de la estabilidad en el empleo que protege las expectativas de los empleados públicos a situaciones propias de las relaciones laborales entre particulares. La discusión en torno a la validez o invalidez del despido en este último supuesto debe seguir el curso de las reglas que para el efecto establece el Estatuto del Trabajo y de la Seguridad Social, máxime cuando, como en el caso concreto, el empleador accionado le reconoció y pagó a la actora la indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

10. Por último, se suma a las inconsistencias en la verificación de los hechos relevantes para la solución del caso concreto, la falta de precisión en el tiempo durante el cual estuvo vigente la relación laboral entre Uniagraria y la accionante, puesto que se indica que esta última laboró “durante nueve años en la institución educativa”; sin embargo, a renglón seguido sólo se hace referencia al contrato laboral suscrito por las partes el 12 de enero de 2016. Así, la mayoría de la Sala no analizó en detalle que los nueve años señalados por la accionante, sólo se cumplirían en enero del año 2025.

Sobre la base de las anteriores consideraciones, salvo mi voto en la decisión adoptada por la Sala Segunda de Revisión mediante la sentencia T-385 de 2020.

Fecha ut supra

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado