

Señor (a)
TUTELA ®
E.S.D.

Referencia: **Acción de Tutela.**
Accionante: **MARIA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO**
Accionado (s):

- **Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Administración de Carrera Judicial**
- **CLAUDIA PATRICIA GIRALDO ROLDAN, C.C. No 21.443.029**
- **Juez Segundo del Circuito Ejecución de penas y medidas de seguridad del Santuario Antioquia, sede Doradal, Corregimiento Puerto Triunfo – Señor ROBINSON RIOS OCHOA**

MARIA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO, identificada con cedula de ciudadanía número 21.407.341, domiciliada en Medellín, actuando en nombre propio, acudo respetuosamente a su despacho para promover **ACCION DE TUTELA**, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y los decretos reglamentarios 2591 de 1991 y 1382 de 2000, para que judicialmente se me concreta la protección de los derechos fundamentales y constitucionales al **TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, DIGNIDAD HUMANA Y A UNA PENSION DIGNA**, los cuales considero amenazados y vulnerados por las acciones u omisiones de los accionados: **Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Administración de Carrera Judicial, CLAUDIA PATRICIA GIRALDO ROLDAN Y ROBINSON RIOS OCHOA**, juez Segundo del Circuito Ejecución de penas y medidas de seguridad del Santuario Antioquia, sede Doradal, Corregimiento Puerto Triunfo, fundamentando mi acción en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: Señor (a) Juez, me encuentro laborando al servicio de la Rama Judicial en provisionalidad desde el 19 de noviembre de 1991 cuando empecé en el cargo de asistente social I 00, tal cual se deja ver en el certificado expedido por la Oficina Documental de la Rama Judicial.

SEGUNDO: De conformidad con lo anterior llevo más de 30 años al servicio de la rama judicial de manera ininterrumpida, donde he estado en diferentes cargos con diferentes Juzgados, pues así se deja ver de la certificación que se anexa.

TERCERO: Resulta señor (a) Juez de tutela, que no tengo otra fuente de ingresos, que mi empleo con la Rama Judicial, siempre ha sido mi sustento económico y con ello he vivido desde hace más de 30 años, que debido a mi edad (58 años) ya ninguna entidad de pública ni privada contará con mis servicios.

CUARTO: De otro lado señor (a) Juez de tutela, que siempre he venido cotizando para los riesgos de invalidez, vejez y muerte, pero inicialmente dicha afiliación se realizó al extinto **INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES**, hoy COLPENSIONES.

QUINTO: Lastimosamente, fui engañada por asesores de PORVENIR S.A., quienes bajo artimañas y falsas promesas me indujeron a trasladarme al Régimen de Ahorro Individual, motivo por el cual hoy me encuentro en dicha entidad.

SEXTO: Debido a lo anterior, intente trasladarme vía administrativa nuevamente ante COLPENSIONES, pero dicha solicitud fue negada con el argumento que me encontraba a menos de 10 años para pensionarme. Para lo propio anexo la negativa por parte de COLPENSIONES.

SEPTIMO: Inconforme con dicha situación presente a través de apoderado judicial el 14 de septiembre de la presente anualidad demanda ordinaria laboral en contra de COLPENSIONES Y PORVENIR S.A., pretendiendo se me ordene regresar al Régimen de Prima Media hoy administrado por COLPENSIONES, acción judicial esta que fue repartida al JUZGADO VEINTICINCO (25) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, bajo el radicado 0500131050252022 – 0038900.

OCTAVO: Señor (a) Juez de tutela, resulta que la motivación principal de la demanda en la cual estoy en curso es la diferencia de mi mesada pensional, esto por cuanto según el capital ahorrado que tengo en **PORVENIR S.A.**, percibiría por una mesada pensional de (\$1.282.900), mientras que si me pensionara con COLPENSIONES, mi mesada pensional podría ser de aproximadamente **DOS MILLONES NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS OCHO PESOS (\$ 2.977.508)** esto por cuanto COLPENSIONES, toma el promedio de los últimos 10 años de mi vida efectivamente cotizados o en su defecto el promedio de toda la vida laboral; dependiendo el que más me sea favorable.

NOVENO: Según lo narrado en el hecho inmediatamente anterior, sería atentar contra mi mínimo vital, mi dignidad, el derecho a la igualdad, el hecho de recibir una pensión por el salario mínima, cuando llevo toda una vida laborando y con salarios muy superiores al mínimo, lo cual generaría un hecatombe económica para mí y mi grupo familiar, pues literalmente no podría solventar mis necesidades básicas con un salario mínimo, que es lo que **PORVENIR S.A.**, me va a ofrecer si me llegase a pensionar con dicho fondo privado.

DECIMO: De conformidad con lo anterior, Si bien, se puede inferir en un primer momento que tendría los requisitos para obtener la pensión de vejez, esto es: edad y semanas, se les recuerda que en la actualidad me encuentro en un fondo privado, donde no se requiere las semanas sino el capital suficiente y con dicho capital que cuento solo me daría para una mesada pensional de (\$1.282.900), motivo por el cual inicié el proceso indicado anteriormente.

DECIMO PRIMERO: Es por lo anterior que aún no cuento con requisitos para pensionarme, pues como lo he reiterado ya en toda esta solicitud, tengo un proceso en curso que aún no ha culminado y según la jurisprudencia actual de la honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral, no se me puede despedir ni terminar el vínculo laboral hasta cuando no este ingresada en nómina de pensionada, y en mi caso en particular ni siquiera he solicitado el reconocimiento de mi pensión de vejez, el cual una vez sea trasladada a COLPENSIONES, lo solicitaré inmediatamente, por las razones ya indicadas en los hechos anteriores.

Lo anterior tiene fundamento en:

Sentencia SL1765-2021 M.P. FERNANDO CASTILLO CADENA

“... **RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE VEJEZ** - Las características de la causal de terminación del contrato por justa causa por reconocimiento de una pensión son: i) Es una causal de terminación de los vínculos laborales de los trabajadores del sector privado y público, ii) El empleador puede utilizarla cuando al trabajador le sea notificado el reconocimiento de la pensión y su inclusión en la nómina de pensionados, iii) El empleador puede hacer uso de ella de modo discrecional, ya que no es de forzoso acatamiento sino una facultad que la ley le brinda y iv) El empleador cuenta con iniciativa para solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión cuando este no lo haga dentro de los treinta días siguientes al cumplimiento de los requisitos para pensionarse -el retiro está condicionado a que haya sido incluido en nómina e informado de la iniciación del trámite-

Tesis:

«1. Consideraciones previas a resolver los cargos En sus orígenes, en el ordenamiento jurídico colombiano, no se contemplaba, como justa causa, que el empleador terminara el contrato laboral cuando el empleado tuviera reconocido el derecho a la pensión, pues para los

trabajadores oficiales estuvo ausente tanto en la Ley 6a de 1945, como en el Decreto 2127 del mismo año (artículo 47).

La referida causal se incorporó en la codificación del trabajo, para los trabajadores particulares, con el Decreto Legislativo 2351 de 1965, específicamente en su artículo 7, que vino a subrogar el 62, numeral 13, del Código Sustantivo del Trabajo, al estatuir que el: “reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa” habilitaba el finiquito.

Dicha estipulación ha tenido, a no dudarlo, un carácter excepcional, pues habilita la terminación por justa causa sin que el trabajador se encuentre ante el incumplimiento de algunas de sus obligaciones y, es más, era el quien, en principio, tenía la potestad de adelantarla o no, según se desprende de las normas atrás reseñadas.

La aludida excepcionalidad se funda en la dogmática del trabajo, pues, mediando el principio de estabilidad en el empleo, es que se ha considerado que la terminación de la relación laboral con justa causa se circunscribe a que alguna de las partes incumpla o afecte los compromisos que implícita o explícitamente aceptaron y que, en todo caso, están expresamente determinados en la norma, de allí que tales causales se desarrollaron para facultar la ruptura, sin consecuencias indemnizatorias, ante la infracción de tales deberes; por manera que, mientras no ocurriesen se mantiene la garantía del vínculo como una manifestación del principio indicado.

Así las justas causas, contempladas para la terminación del contrato de trabajo, se ligaron a ámbitos de afectación grave de la relación de trabajo por lo que, mientras el trabajador no alterase las condiciones relativas a su integridad y a la de sus compañeros, a la lealtad, obediencia y fidelidad que se manifiestan, entre otros, en el cumplimiento de las órdenes dadas, sin afectar el ritmo del trabajo, se mantenía el pacto, con los efectos jurídicos previstos en la ley.

Sin embargo, la incorporación de la justa causa por reconocimiento pensional derivó del poder de configuración legislativa, por virtud del cual el Congreso, para regular los derechos, se amparó en dos elementos determinantes y protegidos por el ordenamiento jurídico: de un lado el derecho al descanso del trabajador y de contera el disfrute de la prestación obtenida con el esfuerzo de su empleo y, de otro, la libertad económica y de iniciativa privada, dentro de los límites del bien común, que permite al empleador reorganizarse empresarialmente y de esa manera renovarse en todos los niveles.

Aunque, en principio, tal causal permitía al trabajador, en el caso de la jubilación, determinar el momento en el que optaba por reclamarla, conociendo en todo caso que la consecuencia era el finiquito del vínculo laboral, ello, sin hesitación ninguna, varió con la incursión de la legislación social, que, además de reorganizar el sistema de protección social, tuvo dentro de sus postulados la ampliación progresiva del derecho a la seguridad social.

Con la entrada en vigor del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, se permitió que el trabajador o trabajadora mantuviera el vínculo jurídico hasta por 5 años, con el fin de mejorar el valor de tal prestación o para cumplir con los requisitos mínimos.

Es importante tener presente que la Corte Constitucional, mediante sentencia CC C-1443 de 2000, por medio de la cual estudió la exequibilidad del ordinal 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, explicó que solo era posible dar por terminado el contrato con justa causa cuando el trabajador, al servicio de la empresa, contara con el reconocimiento efectivo de su pensión de vejez o invalidez, según el caso, pero, además, era necesario que el empleador le indagara, sobre si haría o no uso de la facultad establecida en el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, esto es, continuar cotizando durante cinco años para incrementar el monto de la pensión.

Más adelante, el legislador, en aras de fomentar la renovación del empleo y armonizar el derecho del trabajo con el derecho a la seguridad social, tuvo puesta su mirada en la mencionada causal. Fue así que el parágrafo 3o del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, subrogado por el artículo 9o de la Ley 797 de 2003 instituyó que el empleador, para invocar la justedad del despido, solo debida verificar que el colaborador cumpliera con los requisitos mínimos para acceder a la pensión, otorgándole la potestad de extinguir el vínculo, eso sí, desde el momento en que esté incluido en nómina de pensionados; para ello autorizó al empleador a que adelantara las gestiones pasados 30 días a partir del cumplimiento de los requisitos allí previstos, siempre que el servidor no hubiese realizado el trámite respectivo.

Llegados a este punto del sendero menester se impone advertir que, a pesar de dicha reforma, quedó a salvo la facultad de continuar cotizando durante cinco años más, como garantía especial de estabilidad en el empleo, para el trabajador que, a la vigencia de la Ley 797 de 2003, es decir, antes del 29 de enero de dicha anualidad: (i) tenga el derecho adquirido y desee aumentar el monto de la pensión; o (ii) pueda reunir, durante ese tiempo- cinco años-, los requisitos de acceso a la pensión de vejez.

La modificación realizada por la Ley 797 fue estudiada por la Corte Constitucional, en providencia CC C-1037 de 2003, la cual definió su exequibilidad condicionada, en tanto dijo que operaba la terminación por justa causa siempre que el trabajador tuviera reconocido efectivamente el derecho, pero, además, que hubiera sido informado por el empleador sobre la iniciación del trámite.

El Tribunal de lo Constitucional justificó su decisión, aludiendo a que tal norma trasladó al modelo normativo del trabajo un criterio económico válido, cual era fortalecer una política de empleo, promoviéndose así los relevos generacionales, los cuales tienen directo impacto en los sistemas de reparto pensional, aunado a la ampliación progresiva de los derechos que emanan de la seguridad social y que se encuentran vinculados con el trabajo.

En suma, dichos fundamentos permitieron que se determinara, sin mayores limitantes, que el empleador adelantara el trámite pensional, condicionándolo, se itera, a que el retiro del empleado solo se concretara una vez estuviera incorporado en nómina, para no afectar su mínimo vital y que hubiera sido informado por el empleador sobre la iniciación del trámite.
[...]

Como ya se explicó, las justas causas de despido incorporadas en los estatutos del trabajo fueron ampliadas por las disposiciones de la legislación social, Estatuto de Seguridad Social de 1993, el cual estableció un sistema general de protección en el que, en su artículo 33, contempló una prerrogativa en cuanto a que el trabajador que cumpliera los requisitos allí previstos contaba con la posibilidad de continuar con su vinculación laboral, por 5 años más, permitiéndose así mejorar el monto de la prestación; y que el empleador no podía arrogarse la facultad de reclamarla sin antes contar con su aquiescencia o cuando se sobrepasara tal término, caso en el cual podía hacerlo para que, una vez reconocida, se configurara la justa causa para finiquitar la relación.

También se dijo que esa disposición fue modificada por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, el cual varió los condicionamientos de la justa causa al eliminar la posibilidad de que, una vez adquiridos los requisitos pensionales mínimos, se pudiese continuar cotizando por 5 años más, dejando en cabeza del empleador la potestad de reclamar la prestación, si pasados 30 días desde que el trabajador completara los requisitos establecidos, este no la pidiera, permitiéndoselo la terminación del contrato por justa causa, luego de obtener el reconocimiento, y ulterior incorporación en nómina de pensionados.

No olvidemos que, pese a la anterior, quedó a salvo la facultad de continuar cotizando durante cinco años más, como garantía especial de estabilidad en el empleo, para el trabajador que, a la vigencia de la Ley 797 de 2003, es decir, antes del 29 de enero de dicha anualidad: (i) tenga el derecho adquirido y desee aumentar el monto de la pensión; o (ii) pueda reunir, durante ese tiempo- cinco años-, los requisitos de acceso a la pensión de vejez.

[...]

Precisión de la línea de pensamiento de la Corte Debe la Sala precisar lo siguiente:

1o) Si el trabajador satisface los requisitos de la pensión de vejez en vigencia de la Ley 797 de 2003, su situación se regula a la luz de lo estatuido en el parágrafo 3o del artículo 9o de esta normativa, es decir, que el contrato de trabajo o la relación legal y reglamentaria le puede ser terminada por justa causa siempre que cumpla con los requisitos establecidos para tener el derecho a la pensión. En todo caso “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 esta en nombre de aquel”. Es oportuno recordar que la facultad de terminar el contrato por justa causa solo puede ser ejercida cuando al trabajador se le notifique su inclusión en la correspondiente nómina de pensionados.

2o) A pesar de la reforma implementada por la Ley 797 de 2003, queda a salvo la facultad de continuar cotizando cinco años más, como garantía especial de estabilidad en el empleo, únicamente para el trabajador que, a la vigencia de la Ley 797 de 2003, es decir, antes del 29 de enero de dicha anualidad: (i) tenga el derecho adquirido y desee aumentar el monto de la pensión; o (ii) pueda reunir, durante ese tiempo - cinco años-, los requisitos de acceso a la pensión de vejez» ...”

Es por lo anterior que aún no me encuentro con requisitos de pensión, pues no se me ha expedido resolución alguna de mi prestación económica por vejez, pues estoy a la espera de mi traslado para COLPENSIONES, para inmediatamente presentar la solicitud de mi pensión, pues valga aclarar que no es un capricho particular el hecho de no solicitar la pensión de vejez ante PORVENIR S.A., pues de hacerlo atentaría inminentemente contra mi mínimo vital, pues reitero no es justo que toda mi vida haya devengado salarios muy superiores al mínimo y hoy me toque pensionarme con un poco más del salario mínimo legal mensual vigente simplemente porque no fui debidamente asesorada por el fondo privado PORVENIR S.A.

DECIMO SEGUNDO: Ahora bien, en la actualidad me encuentro en el Juzgado Segundo del Circuito Ejecución de penas y medidas de seguridad del Santuario, como asistente social grado 18, desde el 19 de marzo de 2021, y se me notificó de una acción de tutela por parte de la señora CLAUDIA PATRICIA GIRALDO ROLDAN, donde solicitó Traslado para el cargo de Asistente Social Grado 18 en las únicas vacantes a nivel nacional, correspondientes a los Juzgados 1° y 2° de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad de El Santuario (Antioquia) con sedes en Puerto Triunfo (Antioquia), uno de estos juzgados donde me encuentro laborando.

DECIMO TERCERO: Dicha acción de tutela fue fallada a favor de esta por el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA PENAL y en donde se indicó:

PRIMERO: CONCEDER el amparo constitucional del derecho fundamental al debido proceso administrativo de Claudia Patricia Giraldo Roldán y en consecuencia DEJAR sin valor y efecto los oficios No. CJO22-2194 y No. CJO22-2830 y la Resolución No. CJR22-0310, ORDENÁNDOSE a la UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE CARRERA JUDICIAL, por medio de su Directora, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, se pronuncie respecto a la solicitud de traslado interpuesta por CLAUDIA PATRICIA GIRALDO ROLDÁN teniendo en cuenta los principios de eficacia, economía y celeridad de las actuaciones administrativas, así como lo indicado en la parte considerativa de esta decisión.

DECIMO CUARTO: En razón a lo anterior, ruego señor (a) Juez de tutela que no sea relevada de mi cargo, pues si bien existe dicha acción de tutela, se debe de ponderar mis derechos fundamentales también a mi trabajo, mínimo vital, seguridad social y una pensión digna, pues como lo he reiterado me encuentro en la actualidad en un proceso judicial en curso, que si ya hubiese terminado no estuviese presentado dicha solicitud especial.

DECIMO QUINTO: Señor (a) Juez de tutela, esta Corte ha reconocido que dentro de las personas que ocupan en provisionalidad cargos de carrera, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes están próximos a pensionarse y las personas en situación de discapacidad, a los que, si bien por esa sola circunstancia no se les otorga un derecho indefinido a permanecer en ese tipo de vinculación laboral, en virtud del derecho ostentado por las personas que acceden por concurso de méritos, sí surge una obligación jurídica constitucional (art. 13) de propiciarse un trato preferencial como medida de acción afirmativa.

De conformidad con lo anterior tengo una protección especial pues estoy esperando una sentencia para mi pensión de vejez.

NORMAS VULNERADAS

Considero, Señor Juez, que con la actitud si se me ordene retirar de mi empleo, se me violan derechos fundamentales como lo son: LA SALUD, LA SEGURIDAD SOCIAL, PENSION DIGNA, DERECHO AL MINIMO VITAL.

Artículos 1, 4, 11, 13, 23, 28, 29, 48, 49, 53, 86 y 87 de la Constitución Nacional; Artículos 1, 2, 3, 4 de la ley 100 de 1993.

FUNDAMENTOS DE DERECHO VIOLADOS

Sentencia SL1765-2021 M.P. FERNANDO CASTILLO CADENA

RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE VEJEZ - Las características de la causal de terminación del contrato por justa causa por reconocimiento de una pensión son: i) Es una causal de terminación de los vínculos laborales de los trabajadores del sector privado y público, ii) El empleador puede utilizarla cuando al trabajador le sea notificado el reconocimiento de la pensión y su inclusión en la nómina de pensionados, iii) El empleador puede hacer uso de ella de modo discrecional, ya que no es de forzoso acatamiento sino una facultad que la ley le brinda y iv) El empleador cuenta con iniciativa para solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión cuando este no lo haga dentro de los treinta días siguientes al cumplimiento de los requisitos para pensionarse -el retiro está condicionado a que haya sido incluido en nómina e informado de la iniciación del trámite-

Tesis:

«1. Consideraciones previas a resolver los cargos En sus orígenes, en el ordenamiento jurídico colombiano, no se contemplaba, como justa causa, que el empleador terminara el contrato laboral cuando el empleado tuviera reconocido el derecho a la pensión, pues para los trabajadores oficiales estuvo ausente tanto en la Ley 6a de 1945, como en el Decreto 2127 del mismo año (artículo 47).

La referida causal se incorporó en la codificación del trabajo, para los trabajadores particulares, con el Decreto Legislativo 2351 de 1965, específicamente en su artículo 7, que vino a subrogar el 62, numeral 13, del Código Sustantivo del Trabajo, al estatuir que el: “reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa” habilitaba el finiquito.

Dicha estipulación ha tenido, a no dudarlo, un carácter excepcional, pues habilita la terminación por justa causa sin que el trabajador se encuentre ante el incumplimiento de algunas de sus obligaciones y, es más, era el quien, en principio, tenía la potestad de adelantarla o no, según se desprende de las normas atrás reseñadas.

La aludida excepcionalidad se funda en la dogmática del trabajo, pues, mediando el principio de estabilidad en el empleo, es que se ha considerado que la terminación de la relación laboral con justa causa se circunscribe a que alguna de las partes incumpla o afecte los compromisos que implícita o explícitamente aceptaron y que, en todo caso, están expresamente determinados en la norma, de allí que tales causales se desarrollaron para facultar la ruptura, sin consecuencias indemnizatorias, ante la infracción de tales deberes; por manera que, mientras no ocurriesen se mantiene la garantía del vínculo como una manifestación del principio indicado.

Así las justas causas, contempladas para la terminación del contrato de trabajo, se ligaron a ámbitos de afectación grave de la relación de trabajo por lo que, mientras el trabajador no alterase las condiciones relativas a su integridad y a la de sus compañeros, a la lealtad, obediencia y fidelidad que se manifiestan, entre otros, en el cumplimiento de las órdenes dadas, sin afectar el ritmo del trabajo, se mantenía el pacto, con los efectos jurídicos previstos en la ley.

Sin embargo, la incorporación de la justa causa por reconocimiento pensional derivó del poder de configuración legislativa, por virtud del cual el Congreso, para regular los derechos, se amparó en dos elementos determinantes y protegidos por el ordenamiento jurídico: de un lado el derecho al descanso del trabajador y de contera el disfrute de la prestación obtenida con el esfuerzo de su empleo y, de otro, la libertad económica y de iniciativa privada, dentro de los límites del bien común, que permite al empleador reorganizarse empresarialmente y de esa manera renovarse en todos los niveles.

Aunque, en principio, tal causal permitía al trabajador, en el caso de la jubilación, determinar el momento en el que optaba por reclamarla, conociendo en todo caso que la consecuencia era el finiquito del vínculo laboral, ello, sin hesitación ninguna, varió con la incursión de la legislación social, que, además de reorganizar el sistema de protección social, tuvo dentro de sus postulados la ampliación progresiva del derecho a la seguridad social.

Con la entrada en vigor del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, se permitió que el trabajador o trabajadora mantuviera el vínculo jurídico hasta por 5 años, con el fin de mejorar el valor de tal prestación o para cumplir con los requisitos mínimos.

Es importante tener presente que la Corte Constitucional, mediante sentencia CC C-1443 de 2000, por medio de la cual estudió la exequibilidad del ordinal 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, explicó que solo era posible dar por terminado el contrato con justa causa cuando el trabajador, al servicio de la empresa, contara con el reconocimiento efectivo de su pensión de vejez o invalidez, según el caso, pero, además, era necesario que el empleador le indagara, sobre si haría o no uso de la facultad establecida en el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, esto es, continuar cotizando durante cinco años para incrementar el monto de la pensión.

Más adelante, el legislador, en aras de fomentar la renovación del empleo y armonizar el derecho del trabajo con el derecho a la seguridad social, tuvo puesta su mirada en la mencionada causal. Fue así que el parágrafo 3o del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, subrogado por el artículo 9o de la Ley 797 de 2003 instituyó que el empleador, para invocar la justedad del despido, solo debida verificar que el colaborador cumpliera con los requisitos mínimos para acceder a la pensión, otorgándole la potestad de extinguir el vínculo, eso sí, desde el momento en que esté incluido en nómina de pensionados; para ello autorizó al empleador a que adelantara las gestiones pasados 30 días a partir del cumplimiento de los requisitos allí previstos, siempre que el servidor no hubiese realizado el trámite respectivo.

Llegados a este punto del sendero menester se impone advertir que, a pesar de dicha reforma, quedó a salvo la facultad de continuar cotizando durante cinco años más, como garantía especial de estabilidad en el empleo, para el trabajador que, a la vigencia de la Ley 797 de 2003, es decir, antes del 29 de enero de dicha anualidad: (i) tenga el derecho adquirido y desee aumentar el monto de la pensión; o (ii) pueda reunir, durante ese tiempo- cinco años-, los requisitos de acceso a la pensión de vejez.

La modificación realizada por la Ley 797 fue estudiada por la Corte Constitucional, en providencia CC C-1037 de 2003, la cual definió su exequibilidad condicionada, en tanto dijo que operaba la terminación por justa causa siempre que el trabajador tuviera reconocido efectivamente el derecho, pero, además, que hubiera sido informado por el empleador sobre la iniciación del trámite.

El Tribunal de lo Constitucional justificó su decisión, aludiendo a que tal norma trasladó al modelo normativo del trabajo un criterio económico válido, cual era fortalecer una política de empleo,

promoviéndose así los relevos generacionales, los cuales tienen directo impacto en los sistemas de reparto pensional, aunado a la ampliación progresiva de los derechos que emanan de la seguridad social y que se encuentran vinculados con el trabajo.

En suma, dichos fundamentos permitieron que se determinara, sin mayores limitantes, que el empleador adelantara el trámite pensional, condicionándolo, se itera, a que el retiro del empleado solo se concretara una vez estuviera incorporado en nómina, para no afectar su mínimo vital y que hubiera sido informado por el empleador sobre la iniciación del trámite.

[...]

Como ya se explicó, las justas causas de despido incorporadas en los estatutos del trabajo fueron ampliadas por las disposiciones de la legislación social, Estatuto de Seguridad Social de 1993, el cual estableció un sistema general de protección en el que, en su artículo 33, contempló una prerrogativa en cuanto a que el trabajador que cumpliera los requisitos allí previstos contaba con la posibilidad de continuar con su vinculación laboral, por 5 años más, permitiéndose así mejorar el monto de la prestación; y que el empleador no podía arrogarse la facultad de reclamarla sin antes contar con su aquiescencia o cuando se sobrepasara tal término, caso en el cual podía hacerlo para que, una vez reconocida, se configurara la justa causa para finalizar la relación.

También se dijo que esa disposición fue modificada por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, el cual varió los condicionamientos de la justa causa al eliminar la posibilidad de que, una vez adquiridos los requisitos pensionales mínimos, se pudiese continuar cotizando por 5 años más, dejando en cabeza del empleador la potestad de reclamar la prestación, si pasados 30 días desde que el trabajador completara los requisitos establecidos, este no la pidiera, permitiéndosele la terminación del contrato por justa causa, luego de obtener el reconocimiento, y ulterior incorporación en nómina de pensionados.

No olvidemos que, pese a la anterior, quedó a salvo la facultad de continuar cotizando durante cinco años más, como garantía especial de estabilidad en el empleo, para el trabajador que, a la vigencia de la Ley 797 de 2003, es decir, antes del 29 de enero de dicha anualidad: (i) tenga el derecho adquirido y desee aumentar el monto de la pensión; o (ii) pueda reunir, durante ese tiempo- cinco años-, los requisitos de acceso a la pensión de vejez.

[...]

Precisión de la línea de pensamiento de la Corte Debe la Sala precisar lo siguiente:

1o) Si el trabajador satisface los requisitos de la pensión de vejez en vigencia de la Ley 797 de 2003, su situación se regula a la luz de lo estatuido en el párrafo 3o del artículo 9o de esta normativa, es decir, que el contrato de trabajo o la relación legal y reglamentaria le puede ser terminada por justa causa siempre que cumpla con los requisitos establecidos para tener el derecho a la pensión. En todo caso “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 esta en nombre de aquel”. Es oportuno recordar que la facultad de terminar el contrato por justa causa solo puede ser ejercida cuando al trabajador se le notifique su inclusión en la correspondiente nómina de pensionados.

2o) A pesar de la reforma implementada por la Ley 797 de 2003, queda a salvo la facultad de continuar cotizando cinco años más, como garantía especial de estabilidad en el empleo, únicamente para el trabajador que, a la vigencia de la Ley 797 de 2003, es decir, antes del 29 de enero de dicha anualidad: (i) tenga el derecho adquirido y desee aumentar el monto de la pensión; o (ii) pueda reunir, durante ese tiempo- cinco años-, los requisitos de acceso a la pensión de vejez» ...”

La provisión de cargos de la lista de elegibles previo concurso de méritos y la protección especial de las personas en situación de discapacidad, las madres y padres cabeza de familia y los prepensionados. Reiteración de jurisprudencia

En varias oportunidades esta Corporación ha sostenido que los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causas legales que obran como razones objetivas que deben

expresarse claramente en el acto de desvinculación, dentro de las que se encuentra la provisión del cargo que ocupaban, con una persona de la lista de elegibles conformada previo concurso de méritos. En esta hipótesis, la estabilidad laboral relativa de las personas vinculadas en provisionalidad cede frente al mejor derecho de quienes superaron el respectivo concurso.

En ese sentido, la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente.

Ha señalado igualmente la jurisprudencia de esta Corte, que si bien los actos administrativos que desvinculan a una persona nombrada en provisionalidad en un cargo de carrera, requieren de su respectiva motivación para garantizar el derecho al debido proceso, esto no significa que quienes han sido nombrados en provisionalidad ostentan la misma estabilidad laboral de quien se encuentra en el sistema de carrera por haber accedido al cargo por concurso de méritos.

Sin embargo, esta Corte ha reconocido que dentro de las personas que ocupan en provisionalidad cargos de carrera, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes están próximos a pensionarse y las personas en situación de discapacidad, a los que, si bien por esa sola circunstancia no se les otorga un derecho indefinido a permanecer en ese tipo de

vinculación laboral, en virtud del derecho ostentado por las personas que acceden por concurso de méritos, sí surge una obligación jurídica constitucional (art. 13) de propiciarse un trato preferencial como medida de acción afirmativa.

Por lo anterior, antes de procederse al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, han de ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento. *“La vinculación de estos servidores se prolongará hasta tanto los cargos que lleguen a ocupar sean provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional, contenidos, entre otras, en la sentencia SU-917 de 2010”.*

En conclusión, siguiendo lo indicado por la Sala Plena de esta Corporación en la sentencia de unificación de jurisprudencia SU-446 de 2011, cuando con fundamento en el principio del mérito (art. 125 C.P.) surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la constitución (art. 13 numeral 3º), y en la materialización del principio de solidaridad social (art. 95 *ibídem*), se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento.

Sentencia SU556/14, del del veinticuatro (24) de julio de dos mil catorce (2014). MP. LUIS GUILLERMO PÉREZ

CARGO DE CARRERA EN PROVISIONALIDAD-Goza de estabilidad laboral relativa

A los funcionarios nombrados en provisionalidad en cargos de carrera no les asiste el derecho de estabilidad típico de quien accede a la función pública por medio del concurso de méritos, pero de ello no se desprende una equivalencia a un cargo de libre nombramiento y remoción, pues la vacancia no cambia la naturaleza del cargo. De allí que, en concordancia con el precedente de la Corporación, al

declarar insubsistente a uno de dichos funcionarios, deben darse a conocer las razones específicas que lleven a su desvinculación, las cuales han de responder a situaciones relacionadas con el servicio prestado o al nombramiento en propiedad del cargo, de manera que no se incurra en una violación del derecho a la estabilidad laboral del servidor público en provisionalidad y, en consecuencia, de su derecho al debido proceso.

EMPLEADO NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD EN CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA- Requisitos para su desvinculación cuando goza de estabilidad relativa o intermedia/EMPLEADO NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD EN CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Goza de estabilidad relativa o intermedia

Entre los dos extremos de estabilidad laboral en el empleo público, se encuentran una estabilidad relativa o intermedia. Se presenta la estabilidad intermedia en el empleo público; en tanto la persona nombrada en provisionalidad, si bien tiene la expectativa de permanencia en el cargo hasta que el mismo sea provisto mediante concurso, no goza de la estabilidad reforzada del funcionario nombrado en propiedad en dicho cargo, en tanto no ha superado el concurso de méritos. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, dicha estabilidad relativa se manifiesta en que el retiro de los funcionarios nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, debe responder a una motivación coherente con la función pública en el Estado Social de Derecho, con lo cual se logra la protección de su derecho al debido proceso y al acceso en condiciones de igualdad al servicio público.

PETICIÓN CON MEDIDA PROVISIONAL

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al señor Juez TUTELAR en mi favor los derechos constitucionales fundamentales invocados, ordenándole al titular del despacho donde labora, esto es al señor Juez ROBINSON RIOS OCHOA, y al CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, ABTENERSE DE HACER EL NOMBRAMIENTO DE LA SEÑORA CLAUDIA PATRICIA GIRALDO ROLDAN, C.C. No 21.443.029, debido al traslado horizontal solicitado por esta, COMO MINIMO HASTA QUE SE RESUELVA LA PRESENTE ACCIÓN DE TUTELA EN LA CUAL PRETENDEO SE ME RESPETEN MIS DERECHOS FUNDAMENTALES.

PRETENSIONES

1. Con base a los hechos narrados, solicito al señor Juez, tutelar en mi favor, los derechos fundamentales constitucionales a la seguridad social, al mínimo vital, al trabajo, a una vida digna.
2. Solicito igualmente al señor (a) Juez, SE **ORDENDE** NO RELEVARME DEL CARGO DE social grado 18 que ejerzo en el Juzgado Segundo del Circuito Ejecución de penas y medidas de seguridad del Santuario, por las razones expuestas en los hechos de la presente tutela, pues soy poseedora de una estabilidad laboral reforzada por mi estado pensional.

COMPETENCIA

Es suya señor juez por la naturaleza constitucional del asunto, por tener jurisdicción en lugar donde ocurre la amenaza de los derechos fundamentales invocados y por lo establecido en Art. 1 del Decreto 1382 del 2000 que reglamento la competencia en la materia.

PRUEBAS

1. Copia de la cedula de la accionante.
2. Copia de la reclamación ante COLPENSIONES.
3. Pantallazo de radicación de demanda ante la Rama Judicial
4. Certificado de tiempo de servicios.

JURAMENTO

Bajo juramento me permito manifestarle que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

NOTIFICACIONES

DEMANDADOS:

- **CLAUDIA PATRICIA GIRALDO ROLDAN**, recibiré notificaciones la dirección electrónica: cgiraldr@cendoj.ramajudicial.gov.co claudiagr06@hotmail.com , cel: 3208469460.
- **Juez Segundo del Circuito Ejecución de penas y medidas de seguridad del Santuario Antioquia, sede Doradal, Corregimiento Puerto Triunfo – Señor ROBINSON RIOS OCHOA**, quien recibirá notificaciones electronicas en: j02ctoepmselsantuario@cendoj.ramajudicial.gov.co tel: 8342030
- **Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Administración de Carrera Judicial**, dirección: Calle 12 No. 7 – 65, Conmutador - 3 817200 Ext. 7474, correo: carjud@cendoj.ramajudicial.gov.co uacjsedes@cendoj.ramajudicial.gov.co

ACCIONANTE:

MARIA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO, correo: nestoragudelosanchez@gmail.com, dirección: carrera 68 # 49 a 29 ofi 202, Medellín, cel: 3013223636

Atentamente,

MARIA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO
C.C.No. 21.407.341



Consejo Superior
de la Judicatura

Rama Judicial del Poder Público
Consejo Superior de la Judicatura
Sala Administrativa
Dirección Seccional de Administración Judicial Antioquia

LA OFICINA DE ADMINISTRACION DOCUMENTAL CERTIFICA

Que la Señora MARIA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO identificada con la cédula de ciudadanía Número No. 21.407.341 registra Vinculación a la RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO desde el 01 de enero de 1993 y ha desempeñado los siguientes cargos :

CARGO	ESTADO FUNCIONARIO	DESPACHO	FECHA INI	FECHA FIN
ASISTENTE SOCIAL 1 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO DE FAMILIA DE CIRCUITO DE BOLIVAR	19/11/1991	10/01/2000
SECRETARIO MUNICIPAL 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO MUNICIPAL DE ENTRERRIOS	11/01/2000	06/05/2001
SECRETARIO MUNICIPAL 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO MUNICIPAL DE SAN ANDRES DE CUERQUIA	07/05/2001	29/01/2002
JUEZ MUNICIPAL 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO MUNICIPAL DE SAN ANDRES DE CUERQUIA	30/01/2002	28/02/2002
SECRETARIO MUNICIPAL 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO MUNICIPAL DE SAN ANDRES DE CUERQUIA	01/03/2002	30/05/2002
SECRETARIO MUNICIPAL 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO MUNICIPAL DE ENTRERRIOS	31/05/2002	11/08/2002
JUEZ MUNICIPAL 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO MUNICIPAL DE ENTRERRIOS	12/08/2002	11/09/2002
SECRETARIO MUNICIPAL 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO MUNICIPAL DE ENTRERRIOS	12/09/2002	03/11/2003
JUEZ MUNICIPAL 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO MUNICIPAL DE ENTRERRIOS	04/11/2003	15/12/2003
SECRETARIO MUNICIPAL 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO MUNICIPAL DE ENTRERRIOS	16/12/2003	02/02/2004
SECRETARIO MUNICIPAL 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO MUNICIPAL DE TARAZÁ	03/02/2004	29/06/2004
ASISTENTE SOCIAL 1 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO DE FAMILIA DE CIRCUITO DE CISNEROS	30/06/2004	30/09/2009
ASISTENTE SOCIAL 1 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO DE FAMILIA DE CIRCUITO DE URRAO	01/10/2009	04/10/2009
ASISTENTE SOCIAL 1 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO DE FAMILIA DE CIRCUITO DE CISNEROS	05/10/2009	31/01/2010
ASISTENTE SOCIAL 1 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO DE FAMILIA DE CIRCUITO DE SANTA BÁRBARA	01/02/2010	22/02/2010
ASISTENTE SOCIAL 1 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO DE FAMILIA DE CIRCUITO DE TURBO	01/03/2010	31/12/2011



Carrera 52 No.42-73 Piso 26 Teléfono - 2328525 Fax - 2328223 www.ramajudicial.gov.co



Consejo Superior
de la Judicatura

Rama Judicial del Poder Público
Consejo Superior de la Judicatura
Sala Administrativa

Dirección Seccional de Administración Judicial Antioquia

ASISTENTE SOCIAL 18	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO DE FAMILIA DE CIRCUITO DE TURBO	01/01/2012	31/05/2011
ASISTENTE SOCIAL 18	DESCONGESTION	JUZGADO 001 DESCONGESTIÓN EJECUCIÓN DE PENAS EL SANTUARIO	01/06/2011	31/10/2012
ASISTENTE SOCIAL 18	ENCARGO POR INCAPACIDAD	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	24/01/2013	01/02/2013
ASISTENTE SOCIAL 1 00	ENCARGO POR INCAPACIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO DE FAMILIA DE CIRCUITO DE SANTA BÁRBARA	04/07/2013	20/07/2013
ASISTENTE SOCIAL 18	ENCARGO POR VACACIONES	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	23/07/2013	18/08/2013
ASISTENTE SOCIAL 1 00	ENCARGO POR VACACIONES	JUZGADO 001 PROMISCO DE FAMILIA DE CIRCUITO DE SANTA BÁRBARA	01/10/2013	25/10/2013
ASISTENTE SOCIAL 1 00	ENCARGO POR INCAPACIDAD	JUZGADO 001 PROMISCO DE FAMILIA DE CIRCUITO DE SANTA BÁRBARA	29/10/2013	23/12/2013
ASISTENTE SOCIAL 18	ENCARGO POR VACACIONES	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	24/12/2013	16/01/2014
ASISTENTE SOCIAL 1 00	DESCONGESTION	JUZGADO FAMILIA DESCONGESTIÓN ENVIGADO	10/02/2014	31/05/2015
ESCRIBIENTE CIRCUITO 00	ENCARGO POR INCAPACIDAD	JUZGADO FAMILIA DESCONGESTIÓN ITAGUI	10/08/2015	07/09/2015
CITADOR IV 00	ENCARGO POR INCAPACIDAD	T.S.M. - SALA DE FAMILIA - SECRETARÍA	22/09/2015	24/10/2015
ASISTENTE SOCIAL 1 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 015 DE FAMILIA DE MEDELLIN	09/12/2015	30/06/2016
ASISTENTE SOCIAL 1 00	ENCARGO POR VACACIONES	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	11/07/2016	10/07/2016
ASISTENTE SOCIAL 18	ENCARGO POR VACACIONES	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	11/07/2016	04/08/2016
ASISTENTE SOCIAL 18	PROVISIONALIDAD	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	23/09/2016	25/12/2016
ASISTENTE SOCIAL 18	ENCARGO POR VACACIONES	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	26/12/2016	19/01/2017
CITADOR III 00	ENCARGO POR INCAPACIDAD	JUZGADO 004 FAMILIA DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN	15/03/2017	21/03/2017
ESCRIBIENTE CIRCUITO 00	PROVISIONALIDAD	JUZGADO 012 FAMILIA DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN	22/03/2017	04/04/2017
ESCRIBIENTE CIRCUITO 00	PROVISIONALIDAD	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	08/05/2017	30/07/2018
CITADOR III 00	PROVISIONALIDAD	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	05/08/2019	09/08/2019
ESCRIBIENTE CIRCUITO 00	PROVISIONALIDAD	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	12/11/2019	20/01/2020
ESCRIBIENTE CIRCUITO 00	ENCARGO POR VACACIONES	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	24/02/2020	23/02/2020
ASISTENTE SOCIAL 18	ENCARGO POR VACACIONES	CENTRO DE SERV. ADMINISTRATIVOS EJECUCION DE PENAS Y MED	24/02/2020	28/03/2020
ASISTENTE ADMINISTRATIVO 06	DESCONGESTION	JUZGADO 001 EJECUCIÓN DE PENAS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD DE CIRCUITO DE MEDELLÍN	05/05/2020	31/12/2020



REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **21407341**

APELLIDOS **BETANCUR HURTADO**

NOMBRES **MARIA SANDRA MABEL**

FIRMA *Maria Sandra Mabel Betancur H.*



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **10-SEP-1964**

MEDELLIN
(ANTIOQUIA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.64

ESTATURA

A+

G.S. RH

F

SEXO

04-ENE-1983 MEDELLIN

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Ivan Duque Escobar
REGISTRADOR NACIONAL
IVAN DUQUE ESCOBAR



A-0111800-14083226-F-0021407341-20001004

2296300276A 01 081721220

Néstor Andrés
Agudelo Sánchez

COLPENSIONES - 2022_6698298
21/05/2022 11:24:00 AM
MEDELLIN CENTROCCIO
ANTIOQUIA - MEDELLIN
AFILIACIONES
IMAGENES: A



CONSULTE EL ESTADO DE SU TRÁMITE EN
WWW.COLPENSIONES.GOV.CO

Señores
COLPENSIONES
E.S.D.

Asunto: Derecho de petición.

Néstor Andrés Agudelo Sánchez, abogado en ejercicio y facultado por medio de poder que se adjunta al presente, instauró de la manera más respetuosa y amparado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, derecho de petición ante la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES, con el fin de:

1. Solicitar la ineficacia del traslado de la señora **MARÍA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO**, del régimen de prima media con prestación definida, al de ahorro individual.
2. Que como consecuencia de la anterior solicitud y para efectos pensionales, se declare que la Señora **MARÍA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO**, continúa afiliada al Instituto de los Seguros Sociales, hoy Colpensiones, en el régimen de prima media con prestación definida.

Anexos:

1. Poder conferido para actuar.
2. Copia de cédula de ciudadanía de la Señora **MARÍA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO**.
3. Copia de cédula de ciudadanía del apoderado.
4. Copia de la Tarjeta Profesional del apoderado.

Notificaciones:

Dirección: Carrera 68 No. 49 a 29 Of. 202 Medellín. TEL: 6042059924 - 3013223636.

Atentamente,


NÉSTOR ANDRÉS AGUDELO SANCHEZ

T.P. 215.000 del C. S de la J.
C.C. No. 1.690.398.720 de Cúcuta, Norte de Santander.

Abogado Especialista en Derecho Laboral, en Derecho de la Seguridad Social, Derecho Administrativo y Derecho de Familia.

☐ 3013223636 ☎ (034) 5578185 ✉ nestoragudelosanchez@gmail.com 🏠 Carrera 68 no. 49 a 29 Of. 404 - Medellín

MEDELLIN, 24 de Mayo de 2022

2022_6698298-31213825

Señor (a):
MARIA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO
CRA 68 49 29
MEDELLIN - ANTIOQUIA

Referencia: Radicado No. 2022_6698298 del 24 de Mayo de 2022
Ciudadano: MARIA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO
Identificación: C.C. 21407341
Tipo de Trámite: AFILIACIONES - Traslado de Régimen

Respetado(a) señor(a):

Reciba un cordial saludo de la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES.

Nos permitimos informarle que su solicitud radicada como se indica en la referencia, no ha sido aceptada.

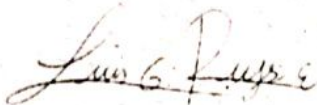
Lo anterior por los siguientes motivos:

Motivos de Rechazo

No es procedente dar trámite a su solicitud, por cuanto la Información consultada indica que se encuentra a diez años o menos del requisito de tiempo para pensionarse

En caso de requerir información adicional, por favor acercarse a nuestros Puntos de Atención Colpensiones (PAC); comunicarse con la línea de servicio al ciudadano en Bogotá al 4890909, en Medellín al 2836090, o con la línea gratuita nacional al 018000 41 0909, en donde estaremos dispuestos a brindarle el mejor servicio.

Cordialmente,



LUIS GABRIEL REYES ESCOBAR,
Director de Atención y Servicio (A)



Fecha de Consulta : Viernes, 30 de Septiembre de 2022 - 08:10:37 A.M.

Número de Proceso Consultado: 05001310502520220038900

Ciudad: MEDELLIN

Corporacion/Especialidad: JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE MEDELLIN

Datos del Proceso

Información de Radicación del Proceso

Despacho	Ponente
025 Circuito - Laboral	JUEZ VEINTICINCO LABORAL

Clasificación del Proceso

Tipo	Clase	Recurso	Ubicación del Expediente
Declarativo	Ordinario	Sin Tipo de Recurso	

Sujetos Procesales

Demandante(s)	Demandado(s)
- MARIA SANDRA MABEL BETANCUR HURTADO	- PORVENIR - COLPENSIONES

Contenido de Radicación

Contenido

Actuaciones del Proceso

Fecha de Actuación	Actuación	Anotación	Fecha Inicia Término	Fecha Finaliza Término	Fecha de Registro
14 Sep 2022	RADICACIÓN DE PROCESO	ACTUACIÓN DE RADICACIÓN DE PROCESO REALIZADA EL 14/09/2022 A LAS 16:23:47	14 Sep 2022	14 Sep 2022	14 Sep 2022