

Medellín, 23 de marzo de dos mil diecisiete (2017).

CSJ  
Traslado

**HONORABLES MAGISTRADOS TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN SALA LABORAL.**

**ACCIONADOS: CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA – SALA ADMINISTRATIVA –REGISTRO DE ELEGIBLES- JUEZ ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN Dr. JOHN JAIRO ARANGO.**

**ACCIONANTE: YOLANDA MUÑOZ SERNA.**

**REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA -PROTECCIÓN ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR TENER LA CALIDAD DE PREPENSIONABLE- DERECHOS FUNDAMENTALES AL TRABAJO, A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL MINIMO VITAL Y MOVIL, A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS Y A LA IGUALDAD.**

**ANEXO: Copia de la demanda para comunicar al MINISTERIO PUBLICO Dra. Mireya García de sanguino para lo de su competencia.**

YOLANDA MUÑOZ SERNA identificada como aparece al pie de mi firma, HONORABLES MAGISTRADOS me dirijo respetuosamente a su despacho para presentarle ACCION DE TUTELA contra **CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA – SALA ADMINISTRATIVA –REGISTRO DE ELEGIBLES- JUEZ ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN Dr. JOHN JAIRO ARANGO**, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1991, con el fin de que se protejan mis derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social, dignidad humana por ser PREPENSIONABLE en los términos de la línea Jurisprudencial de la Corte Constitucional; además tener también estabilidad laboral reforzada por mi estado de salud es decir contar con recomendaciones médicas como consecuencia del accidente laboral reportado por el nominador de manera extemporánea..

### **MEDIDA PROVISIONAL**

En los términos del artículo 7 del decreto 2591 de 1991, en consideración a los derechos fundamentales que busco protección y en aras de evitar un perjuicio irremediable con el quebrantos de mis derechos fundamentales al “TRABAJO, A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL MINIMO VITAL Y MOVIL, A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS Y A LA

IGUALDAD" solicito de manera transitoria y hasta tanto se resuelva la presente acción de tutela se ORDENE a los accionados lo siguiente:

**PRIMERO:** Se ordene al Consejo Superior de la Judicatura - Sala Administrativa - Registro de Elegibles y al Juez Once Laboral del Circuito de Medellín Dr. John Jairo Arango ABSTENERSE de expedir acto administrativo que declare insubsistente a la señora Yolanda Muñoz Serna del cargo de escribiente que ocupa actualmente en el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, por tener la calidad de **PREPENSIONABLE** y gozar estabilidad laboral reforzada "**CONSTITUCIONAL**".

**SEGUNDO:** Se ordene a los accionados ABSTENERSE de realizar nombramiento para proveer cargo en PROPIEDAD, en el cargo que actualmente ostento en PROVISIONALIDAD, esto es el de escribiente en el Juzgado Once laboral del circuito de Medellín en vista de la lista de aspirantes que se allego al Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín el 1 de marzo 2017, mediante comunicado CSJANTOP17 93 del 16 de febrero de 2017, suscrita por el presidente del consejo seccional de la judicatura de Antioquia, listas conformada mediante el acuerdo Nro. CSJANTA17 2188 del 15 de febrero de 2017, con el fin de que se me garantice el derecho al trabajo y al mínimo vital, hasta tanto las accionadas no me realicen nuevo nombramiento en PROVISIONALIDAD en cargo igual o similar con el fin de proteger mis **derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital móvil, a la seguridad social, a la vida en condiciones, a la igualdad**, por tener la calidad de **PREPENSIONABLE - CONSTITUCIONAL** y **TENER ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR TENER RECOMENDACIONES DE SALUD OCUPACIONAL**.

#### **PRESUPUESTOS FACTICOS.**

**PRIMERO:** Nací el día 27 de febrero de 1963, lo que indica que en la actualidad cuento con 54 años de edad, esto es, que estoy a menos de 3 años para cumplir la edad exigida por la ley 100 de 1993 modificada por la ley 797 de 2003. **Se prueba con la copia del registro civil de nacimiento.**

**SEGUNDO:** Ingrese a laborar a la Rama Judicial el 1 de septiembre de 1987, y actualmente me encuentro vinculada en forma continua e ininterrumpida ocupando cargos en provisionalidad.

**TERCERO:** En la actualidad estoy desempeñando el cargo de escribiente en el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, cargo que ocupo desde el 1 de abril de 2005, donde he sido calificada por el nominador obteniendo muy buena calificación por mi rendimiento, además nunca he tenido proceso disciplinario o llamado de atención.

**CUARTO:** Durante mi vida productiva no he tenido empleador diferente a la Rama Judicial del Poder Público.

**QUINTO:** En el mes de julio de 2015 sufrí accidente laboral y en septiembre de la misma anualidad accidente en miembro superior derecho quinto artejo, dictaminando el médico tratante ortopedista un diagnóstico de lesión de nervio cubital, motivo por el cual tuvo que ser intervenida quirúrgicamente en el mes de junio de 2016, lo que generó incapacidad por varios días y recomendaciones médico ocupacionales prescritas por la coordinadora del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial.

**SEXTO:** En la actualidad según el tiempo laborado y certificado por el Consejo Superior de la Judicatura cuento con **1506,71** semanas, que corresponden a **10.547 días**, esto es **29,29 años**, tiempo que describo en el siguiente cuadro.

TIEMPO LABORADO			
DESDE	HASTA	TOTAL DÍAS	SEMANAS
01/09/1987	30/06/2001	4979	711,285714
01/08/2001	19/01/2017	5568	795,428571
<b>TOTAL</b>		10547	<b>1506,71</b>
<b>TOTAL AÑOS</b>	<b>APORTADOS A CAJANAL Y COLPENSIONES</b>		<b>29,2972222</b>

**SEPTIMO:** De acuerdo a la normatividad en pensiones que me cobija artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modifica por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003, la edad para pensionarme es a los 57 años de edad y contar con 1300 semanas cotizadas al sistema; que al haber nacido el 27 de febrero de 1963, quedo pendiente para el cumplimiento de la edad de solo 2 años 11 meses y 12 días.

**OCTAVO:** Al faltarme menos de 3 años para la causación del derecho pensional según la norma antes referenciada soy beneficiaria de la garantía **CONSTITUCIONAL ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR TENER EL ESTATUS DE PREPENSIONABLE**, garantía desarrollada por la Corte Constitucional con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas próximas a pensionarse generando cierto grado de estabilidad en el empleo y la seguridad social, dado el estado de vulnerabilidad en que nos encontramos las personas que estamos pasando por esta etapa de la vida y el escaso mercado laboral.

**NOVENO:** Soy una mujer mayor, soltera, sin padres, con 4 hermanos con hogares ya definidos, responsable de mis propias obligaciones, esto es, vivienda, alimentación, salud, medicamentos, recreación, vestuario, servicios públicos, transporte, necesidades que cubro

con el salario devengado en la Rama Judicial, toda vez que no poseo propiedades o negocios que me generen ingresos adicionales.

**DECIMO:** La remuneración que recibo como contraprestación a la labor que realizo es mi MINIMO VITAL, retirarme de mi puesto de trabajo y desprovéeme de mi salario vulnera mis derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y móvil, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas y la igualdad.

**DECIMO PRIMERO:** Realizar un nombramiento por parte del Juez Once Laboral del Circuito de Medellín en el cargo que hoy ocupo en provisionalidad se estaría violentando mis derechos fundamentales y quedaría desprotegida en un campo laboral donde solo hay rechazo para las personas de mi edad.

**DECIMO SEGUNDO:** El pasado 20 de enero de 2017, le informe al **CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA – SALA ADMINISTRATIVA –REGISTRO DE ELEGIBLES** mi situación pensional, aportándoles toda la documentación que la acredita, esto es, registro civil de nacimiento, semanas cotizadas en pensiones y certificados laboral expedido por la Rama Judicial, con el fin de que conocieran mi situación actual de PREPENSIONABLE y se protegieran mis derechos fundamentales, sin que a la fecha obtuviera respuesta alguna, igualmente el 26 de enero de 2017 también puse en conocimiento mi situación al Dr. JOHN JARIO ARANGO Juez Once laboral del Circuito de Medellín con el fin de que también protegiera mis derechos fundamentales.

**DECIMO TERCERO:** El día 02 de marzo de 2017 envié derecho de petición al Dr. John Jairo Arango Juez Once Laboral del Circuito de Medellín con el fin de que se abstuviera de realizar nombramiento en el cargo que actualmente ocupo toda vez que soy BENEFICIARIA DE LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL POR TENER LA CALIDAD DE PREPENSIONABLE.

**DECIMO CUARTO:** El día 13 de marzo de 2017, se me notifica el contenido de la resolución 008 del 10 de marzo de 2017, donde se nombra en propiedad a la señora MELISSA ALDANA LOPEZ en el cargo de escribiente que actualmente hoy ocupo, sin tener en cuenta que en la actualidad me encuentro cobijada por la garantía CONSTITUCIONAL DE PREPENSIONABLE por faltarme menos de 3 años para pensionarme, además sin tener en cuenta que el otro puesto de escribiente se encuentra vacante y ocupado en provisional por persona que no cuenta con estabilidad reforzada.

**DECIMO QUINTO:** El Consejo superior de la Judicatura mediante oficio de febrero de 2017, informo a todos los jueces del distrito de Medellín lo siguiente:

*“...PARÁGRAFO. EL término para la posesión en el cargo podrá ser prorrogado por el nominador por una sola vez, siempre que considere justa causa invocada y que la solicitud se formule antes del Vencimiento.*

*Se le recuerda que deberá tener en cuenta las situaciones de estabilidad laboral reforzada que presente el Despacho a su cargo al momento de proveer la vacante respectiva, atendiendo las normas y jurisprudencia relacionadas con la materia...”.*

Advertencia que el Juez Once Laboral del circuito de Medellín Dr. John Jairo Arango desconoce pese a tener conocimiento de mi estatus de **PREPENSIONABLE GARANTÍA CONSTITUCIONAL** desde el 20 de enero de 2017, y 02 de marzo de la misma anualidad.

**DECIMO SEXTO:** Con la conducta de los accionados mis derechos fundamentales al TRABAJO, A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL MINIMO VITAL Y MOVIL, A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS Y A LA IGUALDAD se encuentran en peligro inminente de ser vulnerados lo que me generaría un perjuicio irremediable.

**DECIMO SEPTIMO:** En la actualidad me encuentro preocupada, estresada, nerviosa, no duermo pensando en mi situación laboral y que va ser de mí.

**DECIMO OCTAVO:** El Consejo Superior de la Judicatura Sala Jurisdiccional disciplinaria sentencia del 6 de noviembre de 2015, magistrado ponente PEDRO ALONSO SANABRIA BUTRAGO, hace un análisis de jurisprudencia constitucional respeto a estabilidad **REFORZADA DEL PREPENSINADO**, y en dicha providencia se citan las sentencia SU 897 DE 2013, la T-186-2013, T-729-2010, T-017-2012 línea jurisprudencial que es obligatoria.

**DECIMO NOVENO:** La Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala Civil, MP. Dr. ALVARO FERNANDO GARCÍA RESTREPO, en sentencia del 09/09/2016 protegió los derechos fundamentales a la señora MARÍA CRISTINA HEREDIA ESCOBAR contra EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA SALA ADMINISTRATIVA acción de tutela con radicado 05001-122-0300-02016-00411-01, Tribunal Superior de Medellín Sala Laboral del 27 de julio de 2016, Radicado 05001-31-05-004-2015-00559-01 protegió los derechos fundamentales dela señor CONSUELO LAVERDE SALAZAR; entre otras sentencias más del distrito de Medellín que aporto.

#### **PROCEDIBILIDAD DE LA PRESENTE ACCIÓN DE TUTELA**

La acción de tutela es el instrumento jurídico de protección de los **DERECHOS FUNDAMENTALES** que permite un amparo inmediato de estos derechos cuando es

evidente su violación, en este caso el trabajo, la seguridad social, el mínimo vital y móvil, la vida en condiciones dignas y la igualdad.

## PETICIÓN

**PRIMERO:** Por cumplir y ser sujeto de especial protección, esto es, tener el estatus de PREPENSIONABLE, solicito señores magistrados en los términos del precedente de la Corte Constitucional, la línea Jurisprudencial la Corte Suprema de Justicia y del Consejo Superior de la Judicatura en estos asuntos, se protejan mis derechos fundamentales al TRABAJO, A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL MINIMO VITAL Y MOVIL, A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS Y A LA IGUALDAD.

**SEGUNDO:** En consecuencia se ORDENE a las accionados en forma inmediata se ABSTENGAN de realizar nombramiento para proveer cargo en PROPIEDAD y POSESIÓN, en el cargo que actualmente ostento en PROVISIONALIDAD, esto es el de escribiente en el Juzgado Once laboral del circuito de Medellín, y se me permita permanecer en el mismo hasta el reconocimiento y pago de la pensión de vejez.

**TERCERO:** SE ORDENE a las accionadas que en la eventualidad de realizar nombramiento en PROPIEDAD en el cargo que actualmente ocupo escribiente del juzgado once laboral del Circuito de Medellín, DE MANERA INMEDIATA se me realice nuevo nombramiento en un cargo igual o mejor respetándome el salario mínimo vital móvil que percibía como escribiente de circuito de Medellín.

**CUARTO:** SE ORDENE a los accionados que en el caso de permanecer desvinculada de la rama judicial mientras se realiza nuevo nombramiento, se pague por parte de las accionadas los salarios dejados de percibir, al igual que la seguridad social,

## FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

### CONSTITUCION POLITICA.

*ARTICULO 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.*

*ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*

**ARTICULO 48.** *Adicionado por el Acto Legislativo 01 de 2005*

*Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.*

*El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.*

*La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella.*

*La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.*

**ARTICULO 53.** *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

*El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.*

*Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.*

*La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.*

**CORTE CONSTITUCIONAL - SENTENCIA SU-897 DE 2012**

*“...Con base en lo expuesto, la Sala concluye que la protección que se deriva del contenido del derecho fundamental a la seguridad social en pensiones y de la regulación legal existente no puede ser otra que lograr el cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez por parte de los servidores próximos a pensionarse. En este sentido las órdenes que proferirá la Sala consistirán en que, cuando se compruebe la pertenencia a la categoría de prepensionados, se garantice el pago de aportes a los sistemas pensionales hasta que se alcance el tiempo de cotización requerido para acceder a la pensión de jubilación.*

*El sustento para esta decisión se encuentra en el contenido del derecho fundamental a la seguridad social, cuyo fundamento es el artículo 48 de la Constitución y, adicionalmente, se complementa y fortalece por lo dispuesto en el ámbito internacional pues son varios los instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las personas a la seguridad social.*

---

<sup>1</sup> (i) artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”; (ii) artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “Artículo 9 Los Estados Partes en el presente Pacto

*De la lectura de las normas mencionadas se deduce que el derecho a la seguridad social protege a las personas que están en imposibilidad física o mental para obtener los medios de subsistencia que le permitan llevar una vida digna a causa de la vejez, del desempleo, de una enfermedad o incapacidad laboral o, en general, de cualquier otra causa que tenga el mismo efecto. En este sentido, el derecho a la pensión de jubilación o vejez, como manifestación del derecho fundamental a la seguridad social, busca garantizar que se reciba un auxilio económico en aquella etapa de la vida en que la edad de las personas les dificulta acceder a un sustento derivado de una relación laboral.*

*Así, cuando el legislador crea una protección para aquellas personas que están próximas a pensionarse, el sentido que tributa en mejor forma el contenido del derecho fundamental a la seguridad social en pensiones es que dicha garantía logre efectivizar el acceso a la pensión a todas las personas que sean beneficiarias de dicha protección....”*

### **Sentencia T-186/13**

*“...12. Como se observa, el instituto jurídico del retén social está conformado por un grupo de reglas legales, amparadas por decisiones de control abstracto de constitucionalidad, que tienen por objeto hacer compatibles la facultad del legislador de prerer procesos de reestructuración de la Administración y los derechos fundamentales de servidores públicos sujetos de especial protección constitucional, entre ellos los trabajadores próximos a pensionarse.*

*Con todo, debe hacerse una distinción conceptual de especial importancia para la solución de los problemas jurídicos materia de esta decisión. **El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raíz constitucional.** Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de reestructuración de la Administración Pública.*

*En contrario, el retén social es apenas una especie de mecanismo, dentro de los múltiples que pueden considerarse para garantizar los derechos fundamentales concernidos por la permanencia en el empleo público de los servidores próximos a pensionarse. **En otras palabras, el fundamento de la estabilidad laboral de los***

---

*reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”: (iii) artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona: “Artículo XVI. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”; (iv) artículo 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “Artículo 9. Derecho a la Seguridad Social. 1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”; y (v) el artículo 11, numeral 1, literal “e” de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: Artículo 11 ¶ 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar; así como el derecho a vacaciones pagadas;*



*prepensionados tiene origen constitucional y, por ende, resulta aplicable en cada uno de los escenarios en que entren en tensión los derechos al mínimo vital y la igualdad, frente a la aplicación de herramientas jurídicas que lleven al retiro del cargo, entre ellas el concurso público de méritos, como se explica enseguida.*

*Aplicación de criterios de razonabilidad y proporcionalidad ante la tensión entre la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados y la provisión del cargo público mediante mecanismos basados en el mérito*

*13. Un escenario distinto de vigencia de la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse concurre ante la provisión de cargos por concurso público de méritos. La problemática surge cuando el servidor público próximo a pensionarse ejerce un cargo público en provisionalidad, el cual es ofertado a concurso público de méritos y asignado al aspirante que supera dicho concurso. En ese escenario entran en tensión dos derechos de rango constitucional. El primero, que refiere al derecho subjetivo del aspirante a acceder al empleo público por haber superado el concurso público de méritos, que es a la vez el mecanismo preferente y general para el acceso a los empleos del Estado. El segundo, que tiene que ver con la protección de los derechos fundamentales del prepensionado, que se verían intervenidos por el retiro del cargo, lo que lo dejaría en estado de vulnerabilidad económica.*

*La jurisprudencia de la Corte ha considerado que este asunto no puede resolverse simplemente a través de la opción a favor de alguno de los derechos en conflicto. En contrario, ha planteado la necesidad que en el caso concreto se efectúe un ejercicio de ponderación entre esos derechos, el cual no afecte el núcleo esencial de cada uno de los extremos en cuestión. Para ello ha enfatizado en dos tipos de argumentos centrales: (i) la necesidad que las autoridades del Estado interpreten las normas de forma razonable, proporcionada y compatible con los derechos fundamentales de los afectados; (ii) la obligación que esas mismas autoridades hagan una evaluación objetiva de las circunstancias del caso, diferente a una adjudicación aleatoria, en la cual se determine si es posible proteger concomitantemente los derechos del prepensionado y del aspirante...”.*

**T- 357 DE 2016**

### **1. Problema jurídico.**

*En el asunto bajo estudio le Corresponde a la Sala determinar si el Banco Agrario vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad de Luis Fernando Rosas Bazante al desvincularlo del servicio por expiración del plazo presuntivo a pesar de tener conocimiento de que al momento de su desvinculación a este le faltaban menos de tres años para lograr cumplir con los requisitos de acceso a la pensión de vejez?*

*Para resolver el problema jurídico planteado, se abordarán los siguientes asuntos: (i) la procedencia excepcional de la acción de tutela en el caso de las solicitudes de reintegro; (ii) las reglas sobre el término de duración de los contratos laborales de los trabajadores oficiales (iii); el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse y; (iv) se entrará a solucionar el caso concreto.*

### **2. La procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia.**

*El artículo 86 de la Constitución consagra la acción de tutela y establece que esta podrá ser invocada por cualquier ciudadano para la protección de sus derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades. El ejercicio de la misma está condicionado por la existencia los mecanismos ordinarios de defensa judiciales por lo que la precitada norma dispone que esta “solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (...)”.*

*Lo anterior significa que el recurso de amparo tiene un carácter subsidiario en la medida en que solo es posible acudir a este cuando los otros mecanismos judiciales son insuficientes para proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados o amenazados. En desarrollo de la precitada norma constitucional, el artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 dispone aun cuando existan otros mecanismos de defensa judiciales, esta acción procederá “como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. El juez que conozca de una tutela deberá estimar si en el caso concreto los mecanismos ordinarios son eficaces para lograr la protección del derecho invocado: “La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.*

*Esta apreciación del caso concreto implica tener en cuenta las condiciones particulares de la persona cuyo derecho está siendo presuntamente vulnerado o amenazado, así como los supuestos fácticos que constituyen la conducta vulneradora, y la potencialidad de los mecanismos ordinarios para proporcionar una protección oportuna y efectiva en caso de existir un desconocimiento de los derechos invocados. El que exista un mecanismo de defensa judicial previsto en el ordenamiento para ventilar la controversia llevada a cabo ante el juez constitucional, no es óbice para que el juez de tutela conozca del asunto si se requieren acciones urgentes<sup>1</sup>.*

*En el caso específico de los reintegros laborales, la Corte ha establecido que la tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza<sup>2</sup>. Sobre este particular, la sentencia T-341 de 2009 indicó:*

*“La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada”.*

*En relación con las personas protegidas constitucionalmente con estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional ha considerado tradicionalmente que estas son los menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados. No obstante, se ha establecido que las personas próximas a pensionarse pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que estas están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital.*

*En la sentencia T-693 de 2015, donde se estudió el caso de una persona de 62 años cuyo contrato de trabajo a término fijo no fue renovado por parte de la Empresa Social del Estado Pasto Salud a pesar de estar próxima a pensionarse, la Corte se manifestó sobre la procedencia de la acción de tutela en este tipo de situaciones:*

*“En innumerables oportunidades, las diferentes Salas de Revisión han precisado que cuando exista un conflicto de índole laboral que comprometa significativamente los derechos fundamentales de una persona de avanzada*

<sup>1</sup> Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política.

<sup>2</sup> Sentencia T-1268 de 2005.

<sup>3</sup> T-198 de 2006 y T-11 de 2008.

*edad y, además, la acción ordinaria prevista jurídicamente para resolver el conflicto no garantice de manera oportuna y plena las prerrogativas constitucionales comprometidas; la acción de tutela es procedente”.*

*En el mismo sentido, la sentencia T 821 de 2014 se ocupó del caso del reintegro de un trabajador oficial que fue desvinculado por expiración del plazo presuntivo cuando estaba próximo a pensionarse, indicando lo siguiente:*

*“Así bien, la jurisprudencia constitucional ha admitido, de manera excepcional, la procedencia de la tutela para ordenar reintegros laborales, siempre que el juez constitucional se percate de que el medio de defensa existente no resulta eficaz para la protección efectiva de los derechos fundamentales invocados. Abi podrá, válidamente, garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, aceptando la procedencia de la acción de tutela y estará habilitado para conceder la protección constitucional de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta ineficaz ventilar el debate ante la jurisdicción laboral”.*

*En este orden de ideas, concluye la Sala que si bien por regla general la tutela no es procedente para solicitar el reintegro de un trabajador, puede suceder que esta sea la vía indicada para ventilar asuntos de esta naturaleza cuando quiera que de las circunstancias del caso concreto se observe que los mecanismos ordinarios no resultan eficaces para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales invocados. En el caso particular de los prepensionados, la edad y el hecho de que el antiguo salario sea el único medio de sustento de quien solicita la protección son indicadores de la precariedad de su situación y, en consecuencia, de la necesidad de que su asunto sea tramitado a través de un mecanismo judicial preferente y sumario como lo es el recurso de amparo.*

### **3. El término de duración de los contratos de los trabajadores oficiales.**

*Según lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”. A su vez, el artículo 5° del Decreto-Ley 3135<sup>5</sup> de 1968 establece que “las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”. Sobre este tipo de trabajadores, la Corte ha entendido que si bien su régimen no se encuentra definido en la Constitución, el legislador puede establecer las instituciones que regulan la contratación de estos trabajadores:*

*“De los conceptos transcritos se concluye que la jurisprudencia de la Corte ha entendido que, con fundamento en los artículos constitucionales comentados, y particularmente en la distinción introducida por el mismo constituyente entre empleados públicos y trabajadores del Estado, así como en aquellas normas superiores que mencionan, aunque no determinan completamente, el régimen aplicable a uno y otro caso, la ley puede reglamentar en detalle la forma de vinculación y todos los demás aspectos correspondientes a dichos regímenes, especialmente las cuestiones salariales, prestacionales, disciplinarias y laborales en general, cosa que es justamente lo que hace la norma sub exámine”.*

*Uno de los aspectos más importantes de la contratación laboral consiste en la determinación del término de duración del vínculo laboral que a su vez constituye la referencia que tiene el trabajador sobre la duración de su contrato y en consecuencia, la expectativa de recibir un salario como contraprestación a sus servicios. Así, el capítulo V del Decreto 2127 de 1945 establece las diferentes modalidades de duración de los contratos de*

<sup>5</sup> Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

<sup>6</sup> Sentencia C-003 de 1998.

trabajo de los trabajadores oficiales donde estos pueden celebrarse "por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio"<sup>2</sup>.

Las disposiciones subsiguientes del mencionado capítulo establecen que el contrato celebrado a término fijo deberá constar por escrito<sup>3</sup> mientras que "El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses (...). Por su parte, el artículo 8º de la Ley 6 de 1945, modificado por el artículo 2 de la ley 64 de 1946, dispone que "el contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos (2) años. Cuando no se estipule término o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses (...)". En este orden de ideas, se tiene que los contratos a término fijo no podrán pactarse por periodos de más de dos años mientras que aquellos en los que no se fije una fecha de duración o se establezca que tendrán una duración indefinida se entenderán celebrados por periodos de seis meses.

Al referirse a la modalidad de duración de los contratos de los trabajadores oficiales, específicamente en lo que tiene que ver con el precitado artículo 8 de la Ley 6 de 1945, la Corte indicó que la terminación del contrato por expiración del plazo presuntivo de 6 meses no genera por sí sola una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores y agregó:

"Lo anterior es así, porque la naturaleza de indefinido del contrato no puede generar para la administración la imposibilidad de darlo por terminado al vencimiento de este término presuntivo puesto que tal y como lo ha precisado la jurisprudencia constitucional, las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, sino que responden a la idea de continuidad, y además porque la estabilidad laboral no corresponde a la idea de permanencia indefinida en el cargo."<sup>4</sup>

En concordancia con las normas reseñadas, el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 establece que el contrato de trabajo termina "por expiración del plazo pactado o presuntivo", de seis meses establecido por ley para los contratos celebrados sin mención al término o pactados por duración indefinida. Por su parte, el artículo 43 del precitado Decreto establece las reglas de terminación de este tipo de contratos así como de aquellos celebrados a término fijo:

"El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses". (Negritas fuera del texto).

Parecería contradictorio el que la ley asigne una duración determinada a los vínculos laborales nombrados por esta como "celebrados por tiempo indefinido" ya que la fijación de un plazo es precisamente contraria a la naturaleza de lo que es indefinido y significa "que no tiene término señalado o conocido". No obstante, el artículo 43 del referido Decreto establece que este tipo de contratos, a pesar de terminar por expiración del plazo

<sup>2</sup> Decreto 2127 de 2015, artículo 37.

<sup>3</sup> Ibid., artículo 38.

<sup>4</sup> Ibid., artículo 40.

<sup>5</sup> Sentencia T-824 de 2014.

<sup>6</sup> Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

*presuntivo, podrán renovarse indefinidamente con la mera prestación del servicio por parte del trabajador luego del vencimiento del plazo lo que significa que para su terminación se hace necesaria la voluntad del empleador que manifieste al trabajador que su contrato terminará con el vencimiento del plazo. En consecuencia, el contrato a término indefinido está llamado a subsistir en el tiempo a menos que por manifestación expresa del empleador o del trabajador, alguna de las partes decida darlo por terminado puesto que la expiración del plazo presuntivo no tiene, por sí sola, la fuerza para dar por terminada la relación laboral.*

*Al estudiar la constitucionalidad del artículo 2<sup>o</sup> de la Ley 64 de 1946<sup>12</sup>, transcrito anteriormente, la Corte se refirió a la posibilidad de que los contratos a término indefinido tengan un plazo presuntivo de seis meses, en dicha ocasión la Sala Plena de esta Corporación declaró la constitucionalidad de la citada norma argumentando que la existencia de dicho plazo no impide la celebración de contratos a término indefinido con la administración por acuerdo expreso de las partes:*

*“En efecto, si la Administración requiere de la contratación indefinida de trabajadores oficiales, no se ve razón suficiente para obligar a la liquidación periódica, cada seis meses, de todos los trabajadores que así haya vinculado. Si la naturaleza del servicio impone la contratación a término indefinido, es claro que resulta contrario a los principios constitucionalmente consagrados de celeridad, economía y eficacia, estar procediendo a la mencionada liquidación semestral. Siendo ello así, la norma no admite tal interpretación, sino la más acorde con la filosofía que inspira a la Carta Política en materia laboral, que propugna, entre otras cosas, por la garantía de la estabilidad de los trabajadores, así como por el principio de razonabilidad, conforme al cual la norma bajo examen no obsta para la celebración de contratos de trabajo a término indefinido, si así lo acuerdan expresamente las partes”<sup>13</sup>.*

*De lo anterior se sigue, que la existencia de un plazo presuntivo no implica la terminación y liquidación de los contratos de los trabajadores oficiales con la ocurrencia de la fecha señalada, puesto que estos se renuevan automáticamente con la mera prestación del servicio y solo concluyen cuando una de las partes decide terminarlo unilateralmente o ambas por mutuo acuerdo.*

#### **4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse.**

*En reiteradas ocasiones, este Tribunal se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse<sup>14</sup>. El desarrollo de esta línea jurisprudencial se ha dado de forma más amplia en el contexto de reestructuración de la administración pública donde diferentes entidades estatales han sido objeto de procesos de liquidación por lo que se ha instituido la figura del retén social con el fin de garantizar los derechos al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital de las personas más vulnerables dentro de estas entidades como lo son las personas que se encuentran próximas a cumplir los requisitos para acceder a una pensión legal.*

*Así, esta Corporación se ha referido a los prepensionados como aquellas personas próximas a pensionarse en el contexto de los procesos de renovación de la administración pública, entendiendo que “tiene la condición de prepensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial*

<sup>12</sup> “Modifícase el artículo 5 de la Ley 6 de 1945 en la siguiente forma: El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos (2) años. Cuando no se estipule término o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses, a menos que las partes se reserven el derecho a terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al período que regule los pagos del salario, de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar”.

<sup>13</sup> Por la cual se reforma y adiciona la Ley 6 de 1945 y se dictan otras disposiciones de carácter social.

<sup>14</sup> Sentencia C-003 de 1998.

<sup>15</sup> Sentencias T-1045 de 2007, T-009 de 2008, T-989 de 2008, T-1238 de 2008, T-802 de 2012 y T-326 de 2014, entre otras.

vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.”<sup>16</sup>

Con todo, la protección de este grupo poblacional ha trascendido la órbita de la reestructuración estatal abarcando las diferentes situaciones en las que estas personas son desvinculadas del servicio generándose una afectación de sus derechos fundamentales. Son diferentes las sentencias que se han ocupado del alcance de esta protección por fuera del contexto de la renovación de la administración pública<sup>17</sup>, pero resulta particularmente diáfana la distinción realizada por la Corte en la sentencia T-326 de 2014, en donde se precisó lo siguiente:

**“El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral de los prepensionados no se circunscribe al retén social, sino que deriva de mandatos especiales de protección contenidos en la Constitución Política y del principio de igualdad material que ordena dar un trato especial a grupos vulnerables<sup>18</sup>. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, no debe confundirse la estabilidad laboral de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública”. (Negritas fuera del texto).**

En este orden de ideas, la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez;

En todo caso, a pesar de haberse superado el contexto de la renovación de la administración pública como requisito para ser considerado sujeto de especial protección constitucional en el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico. En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primero.

En concordancia con lo dicho anteriormente, cabe mencionar que en la sentencia T-824 de 2014, la Corte ordenó el reintegro de un trabajador del Banco Agrario que había sido desvinculado del servicio por expiración del plazo presuntivo establecido en el artículo 40 del Decreto 2121 de 1945. En esta ocasión, luego de haber verificado que el peticionario estaba próximo a pensionarse, la Sala Verónica de Revisión ordenó el reintegro del trabajador al considerar que la terminación de su contrato había estado motivada en la edad del actor al no evidenciarse un incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de este y que dicha terminación estaba generando una afectación al mínimo vital del accionante y al de su grupo familiar al privarlo de su única fuente de ingresos.

<sup>16</sup> Sentencia C-759 de 2009.

<sup>17</sup> Sentencia T-186 de 2013.

<sup>18</sup> Sentencias C-044 de 2005, T-768 de 2005, T-587 de 2008, C-795 de 2009 y T-729 de 2010.

*“De manera pues, que en el caso bajo estudio, el simple vencimiento del plazo no constituye necesariamente una justa causa para la terminación del contrato laboral del actor, pues subsistiendo las causas que dieron origen a la relación laboral entre aquel y la accionada y, teniendo probado que cumplió en forma adecuada sus funciones, no existe causa objetiva que impida que el accionante pueda conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado.*

*Como consecuencia de dicho actuar, el accionante y su familia están expuestos a la vulneración clara y evidente de sus derechos al mínimo vital y a una vida en condiciones dignas, por cuanto se les estaría dejando sin la única fuente de ingresos que tenían para su sostenimiento, que consistía precisamente en el salario que devengaba el accionante como conductor al servicio del Banco Agrario.*

*Es así como, teniendo en cuenta que tanto el señor Hernando Mendoza Mendoza y su familia se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por la condición económica que atraviesan, la Sala debe tomar medidas efectivas que hagan cesar en forma inmediata la vulneración de sus derechos”<sup>6</sup>.*

*En la misma providencia, la Corte se pronunció sobre el acarcamiento del plazo pactado o establecido en la ley como causal de terminación del contrato de trabajo en contraposición al derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 Superior que cubre a todos los trabajadores tanto del sector privado como del público. Así, tomando como referencia la Sentencia C-016 de 1998, el tribunal indicó que en el caso de los contratos de trabajo sujetos a término “el simple deseo de no prorrogarlos al vencimiento del plazo no justifica la terminación de los mismos, cuando aquellos tienen por objeto el desempeño de labores de carácter permanente y el empleado ha cumplido a cabalidad con sus funciones” y agregó, que “siempre que subsista la materia del trabajo y el empleado haya cumplido satisfactoriamente sus funciones, el contrato debe ser renovado, pues el solo vencimiento del plazo no es suficiente para legitimar la decisión del patrono de no renovarlo”. (Negritas fuera del texto).*

*Por otro lado, esta Corporación ha precisado que el cumplimiento de los requisitos para la pensión no es garantía de reconocimiento y pago de la misma por lo que se debe proteger al trabajador que ha alcanzado la edad de jubilación y cotizado el número de semanas requeridas por la ley en el sentido de que su contrato no debe ser terminado hasta tanto este no haya sido incluido en la nómina de pensionados, ello en procura de la garantía de los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital de estas personas.*

*Si bien el parágrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003 establece que “Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones”, se tiene que con ocasión del control abstracto de constitucionalidad realizado por la Corte a la precitada norma, se estableció en la Sentencia C-1037 de 2003 que dicha terminación con justa causa solo podrá tener lugar cuando el trabajador haya sido incluido en la nómina de pensionados. En efecto, la parte resolutive de esta providencia declaró la exequibilidad condicionada de la disposición citada bajo el entendido de que el trabajador pensionado deberá estar incluido en la nómina de pensionados del respectivo fondo de pensiones para que pueda darse por terminado el contrato de trabajo”<sup>7</sup>.*

<sup>6</sup> Sentencia T-824 de 2014.

<sup>7</sup> “Declarar **EXEQUIBLE** el parágrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente”.

*En conclusión, la Sala entiende que la condición de prepensionado de un trabajador y la protección que de esta se deriva no se circunscribe a las relaciones laborales afectadas por los planes de renovación de la administración pública sino que cubre a todos los trabajadores próximos a pensionarse definidos como aquellos a quienes les falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o rejez. Por otro lado, el derecho a la estabilidad laboral reforzada que de esta condición se deriva se concretiza en la garantía de no desvinculación del servicio por el mero acaecimiento del plazo pactado o presuntivo como causa suficiente de terminación, por lo que deberá ordenarse el reintegro de los trabajadores próximos a pensionarse cuyos contratos hayan sido terminados por estas causales cuando quiera que la finalización de la relación laboral signifique para el trabajador una afectación de sus derechos fundamentales a la seguridad social y al mínimo vital, verificable por el hecho de que el sustento del trabajador y se derive del salario que percibía.*

CONSEJO DE ESTADO SECCIÓN SEGUNDA SENTENCIA 7300 12333000201 300 63  
201 734982014 DEL 02/18/2016.

### JURAMENTO

Afirmo bajo juramento que no he presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos.

### ANEXOS:

- Copia de la cédula de ciudadanía
- Registro civil de nacimiento
- Recomendaciones ocupacionales
- Copia de la historia laboral de Colpensiones actualizada.
- Certificado de tiempo laboral emitido por el Consejo Superior de la Judicatura Dirección Seccional Administración judicial - aportes realizados a CAJANAL desde septiembre de 1987 hasta la fecha.
- Certificado de la directora administrativa de la división de Tesorería.
- Certificado de la oficina de administración documental.
- Historia clínica del accidente laboral padecido en el año 2015.
- Copia del derecho de petición dirigido al **CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA – SALA ADMINISTRATIVA –REGISTRO DE ELEGIBLES-** y entregado al **JUEZ ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN Dr. JOHN JAIRO ARANGO** el 20 de enero de 2017.
- Copia de la solicitud dirigida al **JUEZ ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN** el 02 de marzo de 2017.
- Copia de la resolución 008 del 10 de marzo de 2017 emitida por el **JUEZ ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.**
- Respuesta a la petición del 02 de marzo de 2017
- Copia de oficio dirigido a todos los Jueces del Distrito de Medellín.



- Copia de las providencias del Consejo superior de la judicatura Sala Jurisdiccional Disciplinaria donde se protegen los derechos de los prepensionables, de la corte suprema de justicia sala civil, del Tribunal Superior de Medellin.

Atentamente

  
YOLANDA MUÑOZ SERNA

C.C. 43'060.038.