

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO DIECIOCHO PENAL MUNICIPAL
CON FUNCION DE CONTROL DE GARANTIAS DE BOGOTÁ D.C.**

RADICACION: 1100140880182021008700
ACCIONANTE: EMPERATRIZ GOMEZ MORALES
ACCIONADO: FORMFIT DE COLOMBIA S.A.
DECIDE: TUTELA
CIUDAD Y FECHA: BOGOTA D.C., SIETE (7) DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021).

1. OBJETO A DECIDIR.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela impetrada por **EMPERATRIZ GOMEZ MORALES**, contra **FORMFIT DE COLOMBIA S.A.**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la vida digna, estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital y seguridad social.

2. ANTECEDENTES PROCESALES

2.1. Hechos jurídicamente relevantes.

Narra la accionante que el día 16 de marzo de 2016 se vinculó laboralmente con la empresa **FORMFIT DE COLOMBIA S.A.**, desempeñando funciones de Impulsadora; sin embargo, el día 12 de marzo de 2021 fue notificada que sería despedida sin justa causa y que sus labores irían hasta el 15 de marzo 2021, además se le informó que se le pagaría la respectiva indemnización conforme a la Ley.

Precisó, que actualmente cuenta con 54 años y tiene cotizadas a la fecha 1158.72 semanas en el fondo privado Protección, pero por no cumplir con el requisito de la edad no puedo solicitar la jubilación esto de conformidad con la normativa vigente en Colombia que es 57 años para las mujeres. Agregó, que no ha conseguido un trabajo para continuar devengando su sustento diario, situación que le afectado su mínimo vital y también le ha impedido continuar pagando su seguridad social y pensión.

Manifestó, que le solicitó a la Jefe de Gestión Humana de la accionada le informara el motivo del por qué se terminaba su relación laboral con la

empresa, quien le indicó que lo hacían por recorte de personal; sin embargo, siguen contratando personas jóvenes, luego no hay relación con lo indicado por la Jefe de Gestión Humana.

Iteró, que cuenta con las semanas cotizadas en el Régimen de Prima Media (RPM) 175.86 semanas, valor del bono a fecha 01/04/1999 \$ 1.121.012 pesos, y las semanas restantes, es decir las 982.86 semanas que corresponden al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) del cual cuenta con unos aportes de \$41.090.019, montos que sumados dan un total de \$42.211.031 pesos, que no son suficientes para lograr el monto necesario para una jubilación digna. Agregó, que solo le faltan tres años para completar el requisito de edad para alcanzar su jubilación, además tiene personas a su cargo y no ha podido generar otros ingresos para continuar realizando la cotización en el fondo y aumentar los aportes para lograrlo.

En virtud de lo anterior, solicitó se amparen sus derechos fundamentales a la vida digna, estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital y seguridad social, los cuales estima vulnerados, y, en consecuencia, se ordene a la accionada efectúe su reintegro al cargo que se desempeñaba a la fecha de terminación de la relación laboral. Además, se le cancelen los salarios dejados de percibir y se realicen los aportes a seguridad social.

Mediante auto del pasado 26 de abril, se avocó el conocimiento de la presente acción de tutela y se ordenó enterar a la empresa **FORMFIT DE COLOMBIA S.A.**, de los hechos narrados por la demandante, para que ejerciera su derecho a la defensa.

2.2. Respuesta de la entidad accionada.

2.2.1. FORMFIT DE COLOMBIA S.A.

Mediante escrito de respuesta la accionada luego de referirse a los hechos expuestos en el libelo de tutela, señaló que se opone a las pretensiones de la accionante, como quiera que en el momento de la desvinculación ésta tenía 53 años, es decir no cumplía con la edad mínima para tener la calidad del fuero de estabilidad laboral reforzada, protección denominada prepensión, que son 54 años. Agregó, que además la actora cuenta en la actualidad con 1.158.72 semanas, por lo tanto, no puede ser beneficiaria del fuero de prepensión, en tanto que ya tiene las cotizaciones mínimas exigidas para acceder a la garantía de la pensión mínima en el RAIS.

Precisó, que la actora no tiene la necesidad real de seguir cotizando, ya que su número de semanas cotizadas y ahorro individual actual le dará el mismo derecho al que tendrá en 3 años cuando cumpla la edad de pensión, continúe o

no con la cotización, es decir, la calidad de prepensión se da a quienes sin la oportunidad de continuar con el empleo impida la posibilidad del derecho de pensión, caso que no es el de la accionante.

Precisó, que a la actora el único requisito que le falta para reclamar su derecho de garantía de pensión mínima es cumplir con la edad. Agregó que, además, según la hoja de vida y el formato de entrevista de selección, la señora Emperatriz Gómez Morales, manifiesta no tener hijos, vivir en casa propia y entre otros poder montar un negocio propio en el futuro, por lo tanto, no existe vulneración al mínimo vital, ya que la accionante cuenta con un excelente estado de salud y no prueba la supuesta necesidad que alega.

3. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

3.1. COMPETENCIA.

El artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, desarrollado por los numerales 1 de los Decretos 1382 de 2000, 1069 de 2015 y 1983 de 2017, al unísono prevén:

"Artículo 1°. Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeran sus efectos, conforme a las siguientes reglas:

*1. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital o municipal y **contra particulares**, serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces Municipales."*

En consecuencia, este Juzgado es competente para tramitar y resolver la presente demanda de tutela por cuanto la misma se dirige en contra de la empresa **FORMFIT DE COLOMBIA S.A.**, sociedad comercial de carácter privado.

3.2. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PARTICULARES.

El legislador consagró en el Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la acción de tutela, unas circunstancias específicas que determinan la procedencia del mecanismo constitucional cuando éste es dirigido en contra de particulares así:

"CAPÍTULO III. Tutela contra los particulares.

Artículo 42.-Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

(...)

4. *Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización (...)*”.

Al respecto, la Honorable Corte Constitucional, ha establecido:

“De conformidad con el artículo 86 de la Carta, es posible interponer acción de tutela contra un particular, cuando éste ha vulnerado derechos fundamentales de otro ciudadano, siempre que: ” a) Que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público; b) Que el particular afecte gravemente el interés colectivo; c) **Que el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente al particular.”** Frente a esto la Corte ha concluido que **“... la subordinación implica la existencia de una relación jurídica de dependencia, v. gr. la de los trabajadores respecto de sus patronos, o la de los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, que tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado. (...)**”¹. (Negrilla y Subrayado del Despacho).

Es así como el máximo interprete constitucional en distintos pronunciamientos ha reiterado que se predica la existencia de una relación de subordinación en los trabajadores respecto de sus empleadores, derivada del **“vínculo jurídico de dependencia y subordinación”** como elementos esenciales y constitutivos del contrato de trabajo.

De conformidad con los anteriores postulados, es claro que en el presente asunto, se encuentra debidamente acreditada la legitimidad por pasiva, habida cuenta que **entre la parte actora** y la entidad demandada **FORMFIT DE COLOMBIA S.A., existió una relación laboral** de la cual se deriva el estado de subordinación de la accionante frente a la demandada, y, que a su vez, determina la procedibilidad de la presente acción constitucional, presupuesto bajo el cual se puede entrar a establecer si existió o no violación de los derechos fundamentales alegados.

3.3. CASO CONCRETO.

Sea lo primero advertir que la acción de tutela constituye un mecanismo de orden constitucional encaminado a la protección inmediata y directa de

¹ Corte Constitucional. Sentencia. T-386 de 2002, entre otras.

los derechos constitucionales de las personas, cuando estos resulten vulnerados o amenazados con la acción u omisión de una autoridad pública o de particulares en los casos legalmente señalados, dicho instrumento judicial tiene carácter subsidiario y excepcional, de manera que solo podrá ser ejercido cuando quien la impetere no tenga a su disposición otro medio de defensa o se utilice para evitar que se produzca un perjuicio irremediable.

Trasladados los anteriores postulados al presente asunto y de conformidad con lo expuesto en el escrito de tutela, corresponde al Juzgado establecer si la accionada **FORMFIT DE COLOMBIA S.A.**, vulneró los derechos fundamentales a la vida digna, estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital y seguridad social, de la ciudadana **EMPERATRIZ GOMEZ MORALES**, al dar por terminado el vínculo laboral desconociendo que la misma se encuentra próxima a obtener su pensión de vejez. Para ello, se abordará el estudio de (i) derecho a la estabilidad laboral reforzada en las diferentes formas de contratación, (ii) la acción de tutela como mecanismo para reclamar el pago de acreencias laborales, (iii) estabilidad laboral de los prepensionados; por último, (iv) resolverá el caso concreto.

3.3.1. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LAS DIFERENTES FORMAS DE CONTRATACIÓN.

Sobre el particular, la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T-041 de 2014, precisó:

"En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva. Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla. En otras palabras, "en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo".

(...)

De la misma forma opera con las vinculaciones con empresas de servicio temporal. Para esta Corte, "la garantía de la estabilidad en el empleo

cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual, "en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador."

Como se aprecia, si bien esta Corte distingue entre el tipo de vinculación laboral y las condiciones contractuales del trabajador, ello no parece ser razón suficiente para negar la protección laboral reforzada a los trabajadores. Es decir, la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad independientemente del tipo de contrato laboral que tenga". (Negrilla del Despacho).

3.3.2. LA ACCIÓN DE TUTELA COMO MECANISMO PARA RECLAMAR EL PAGO DE ACRENCIAS LABORALES.

En cuanto a la procedencia de la acción de tutela recordemos que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, dicho mecanismo no procede cuando existen otros medios de defensa judicial, salvo que se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Dicho mecanismo alternativo debe ser lo suficientemente **idóneo y eficaz** para la protección de los derechos invocados, contrario a ello, la tutela procedería como medio judicial de protección.

Al respecto, la Honorable Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia precisó:

*"Como ha sido reiterado en múltiples ocasiones por esta Corporación, la acción de tutela es un mecanismo de origen constitucional de carácter **residual, subsidiario y cautelar**, encaminado a la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas que están siendo amenazados o conculcados. Ello en consonancia con el artículo 86 de la Constitución, y el artículo 6º numeral 1, del Decreto 2591 de 1991, **que establecen como causal de improcedencia de la tutela: "[c]uando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.** La existencia de dichos mecanismos será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante.".* Así,

el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela ha servido a la Corte Constitucional para explicar el ámbito restringido de procedencia de las peticiones elevadas con fundamento en el artículo 86 de la Carta Política, más aún cuando el sistema judicial permite a las partes valerse de diversas acciones ordinarias que pueden ser ejercidas ante las autoridades que integran la organización jurisdiccional, encaminadas todas a la defensa de sus derechos². (Subrayado y Negrilla del Despacho).

En relación con la existencia de otro medio de defensa judicial, señaló:

*“no existe la obligación de iniciar el proceso ordinario antes de acudir a la acción de tutela, basta que dicha posibilidad esté abierta al interponer la demanda. Sin embargo, si el demandante ha dejado vencer la oportunidad para iniciar el trámite del proceso ordinario, por prescripción o caducidad de la acción, la tutela no procede como mecanismo transitorio; así mismo, cuando la tutela se interpone **como mecanismo transitorio, habida cuenta de la existencia de un medio judicial ordinario idóneo, es preciso demostrar que ésta es necesaria para evitar un perjuicio irremediable**. Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente: i) **por ser inminente**, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; ii) **por ser grave** esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; iii) **porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes**; y iv) **porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad³**”. (Subrayado y Negrilla del Despacho)*

En cuanto a la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento y pago de acreencias laborales por vulneración del derecho fundamental al mínimo vital, la Corte Constitucional en sentencia T-053 de 2014, precisó:

*“Esta Corte ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela para el cobro de acreencias laborales, cuando se demuestra que el incumplimiento de las mencionadas obligaciones, vulnera o amenaza los derechos fundamentales de los tutelantes al mínimo vital, a la seguridad social o la vida digna. En lo referente al **concepto de mínimo vital** y su directo menoscabo por el incumplimiento en el pago de acreencias laborales (cesantías parciales), esta Corporación en sentencia T-148 de 2002, estableció una serie de criterios con los cuales se estableció, en cada caso en concreto, su afectación. A saber: **(i) existencia de un***

² Corte Constitucional. Sentencias T-747 de 2008 y T- 785 de 2014, entre otras.

³ Corte Constitucional. Sentencias T-912 de 2006 y T - 785 de 2014, entre otras.

incumplimiento salarial; (ii) el incumplimiento afecta el mínimo vital del trabajador; (iii) se presume la afectación al mínimo vital, si el incumplimiento es prolongado o indefinido; (iv) se entiende por incumplimiento prolongado o indefinido, aquel que se extiende por más de dos meses, con excepción de aquella remuneración equivalente a un salario mínimo; y (v) los argumentos fundamentados en problemas de índole económico, presupuestal o financieros no justifican el incumplimiento salarial.

MINIMO VITAL-Concepto/DERECHO AL MINIMO VITAL-
Fundamental dada su estrecha relación con la dignidad humana y con la garantía al trabajo, a la seguridad social y a la vida digna

*El mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, el cual se concreta en la posibilidad de contar con una subsistencia digna, pues **"constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional"** y encuentra su materialización en las diferentes acreencias laborales y prestacionales, que se deriven de la relación laboral". (Subrayado y Negrilla del Juzgado).*

3.3.3. ESTABILIDAD LABORAL DE LOS PREPENSIONADOS.

El constituyente de 1991 consagró el trabajo como un derecho fundamental, respecto del cual el Estado tiene la obligación de proteger y, en torno al mismo, en el artículo 53 de la Constitución Política estableció una serie de máximas orientadas a su protección, como la igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, remuneración mínima vital y proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, entre otros.

En ese orden, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha desarrollado la tesis de la estabilidad laboral para quienes se encuentran *ad portas* de adquirir el *status* de pensionado, la cual tiene su fundamento en los artículos 13, 42, 43, 44 y 48 de la Constitución Política, por lo tanto, debe aplicarse en aquellos eventos donde exista tensión entre los mecanismos que permiten el despido del empleo con los derechos a la igualdad y al mínimo vital de las personas.

Así las cosas, la Corte Constitucional ha establecido que la estabilidad laboral es una *"garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso*

contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”.

De acuerdo con lo anterior, se ha sostenido que el fundamento de la estabilidad laboral de los prepensionados no es legal, sino que es de contenido constitucional. En ese sentido lo definió la Corte Constitucional en sentencia T-186 de 2013:

“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 raigambre 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”.

Más adelante, nuestro Máximo Tribunal Constitucional respecto al tema en la Sentencia T-357 de 2016, precisó:

“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 primer**".*

En suma, la estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. De otro lado, no basta la mera condición de prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales.

3.3.4. RESOLUCIÓN DEL CASO CONCRETO.

La señora **EMPERATRIZ GOMEZ MORALES** interpuso acción de tutela contra la empresa **FORMFIT DE COLOMBIA S.A.**, al considerar violados sus derechos fundamentales a la vida digna, estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital y seguridad social, porque terminó su contrato individual de trabajo, sin tener en cuenta que se hallaba próxima a cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

Por su parte, la entidad accionada, al responder la tutela, señaló que al momento de la desvinculación la accionante tenía 53 años, es decir no cumplía con la edad mínima para tener la calidad del fuero de estabilidad laboral reforzada, protección denominada prepensión, que son 54 años. Agregó, que la actora cuenta en la actualidad con 1.158.72 semanas, por lo tanto, no puede ser beneficiaria del fuero de prepensión, en tanto que ya tiene las cotizaciones mínimas exigidas para acceder a la garantía de la pensión mínima en el RAIS. Además, según la hoja de vida y el formato de entrevista de selección, la señora Emperatriz Gómez Morales, manifiesta no tener hijos, vivir en casa

propia y entre otros poder montar un negocio propio en el futuro, por lo tanto, no existe vulneración al mínimo vital, ya que la actora cuenta con un excelente estado de salud y no prueba la supuesta necesidad que alega.

Bajo ese derrotero, procederá esta instancia a analizar si en el caso sub examine se reúnen a cabalidad los requisitos que permiten establecer si existió actitud discriminatoria de la accionada respecto de la ciudadana **GOMEZ MORALES** al momento de informarle sobre la terminación del vínculo laboral como consecuencia de una causa prevista en la ley.

Sobre el particular, basta señalar que dentro del trámite de la presente acción constitucional se verificó que entre la señora **EMPERATRIZ GOMEZ MORALES** y la empresa **FORMFIT DE COLOMBIA S.A.**, existió una relación laboral bajo la modalidad de contrato individual de trabajo, la cual se finiquitó el día 15 de marzo hogaño.

De igual forma, se deduce de las pruebas allegadas al expediente de tutela que la accionante se encuentra próxima a obtener su pensión de jubilación; sin embargo, no se demostró que la señora **GOMEZ MORALES** se encuentre en una situación precaria que amerite la intervención del juez constitucional para evitar un perjuicio irremediable, así como tampoco presenta una discapacidad transitoria o permanente y/o limitación física que le impida realizar su trabajo en condiciones regulares a las que venía desempeñando, que la pongan en situación de debilidad manifiesta.

Al respecto, obran dentro del proceso elementos que conllevan a considerar que la terminación de la vinculación laboral obedece a causas objetivas y ajenas a la situación planteada por la señora **EMPERATRIZ GOMEZ MORALES**, en efecto, se allegó comunicación fechada el 12 de marzo de 2021 mediante la cual su empleador **FORMFIT DE COLOMBIA S.A.**, le informa la culminación de la relación laboral sin justa causa, motivo por el cual se le pagara la indemnización que consagra la ley, **siendo esa la causa objetiva de la terminación del contrato laboral.**

Lo anterior habida cuenta que, como se anunció, si bien es cierto, la accionante está ad portas de obtener su pensión de vejez, también lo es que, al momento de la terminación de la relación laboral no se contaba con una incapacidad médica y/o restricción laboral, que permitiera presumir razonablemente que la trabajadora se encontrara impedida para ejercer las actividades cotidianas en el campo laboral, hipótesis bajo la cual le fuere exigido al empleador el aval de la autoridad competente para la suspensión de su contrato laboral.

Así las cosas, como quiera que no se acreditó que la señora **EMPERATRIZ GOMEZ MORALES** fuera un sujeto de especial protección por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, así como tampoco que sea beneficiaria

del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionado, dado que el único requisito que le falta para acceder a la pensión de vejez es la edad, pues de acuerdo a lo afirmado por la petente a la fecha cuenta con 1.158.72 semanas, es decir, las necesarias para obtener dicho beneficio, tal situación a la luz de la sentencia SU-003 de 2018 de la Corte Constitucional, no le otorga calidad de pre pensionada, por consiguiente la solicitud de reintegro deviene en improcedente.

No obstante, y para alejar cualquier asomo de duda frente a la procedencia de la acción constitucional, es menester verificar si en el caso sub examine se reúnen los requisitos para conceder un amparo transitorio, habida consideración que tal y como lo ha señalado la Honorable Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos, como regla general la acción constitucional de tutela no resulta procedente cuando existen otros medios de defensa judicial ante los cuales puede acudir el ciudadano en salvaguarda de sus garantías fundamentales, salvo que se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; en todo caso, dicho medio alternativo debe ser lo suficientemente **idóneo y eficaz** para la protección de los derechos invocados, contrario a ello, la tutela procedería como mecanismo judicial de protección.

Al respecto, se percata el Despacho que la señora **EMPERATRIZ GOMEZ MORALES** cuenta con los mecanismos de defensa judicial idóneos para propender por la protección de los derechos laborales que estima vulnerados por la accionada, como lo es acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, instancia en donde podrá debatir las condiciones en que se llevó a cabo la terminación del contrato de trabajo y las eventuales indemnizaciones o pago de salarios a los que haya lugar, máxime cuando no se evidencia la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable que determine la procedencia de la acción constitucional, atendiendo que, según se anuncia en el libelo de tutela, el mismo está dado por la vulneración de su derecho fundamental al mínimo vital.

Ello como quiera que en el caso concreto, no se avizora que el derecho fundamental al mínimo vital de la señora **GOMEZ MORALES** se encuentre en inminente peligro, habida cuenta que si bien se hizo una alusión somera sobre el particular, no allegó prueba alguna de la cual se puede inferir razonablemente que está siendo conculcado, así como tampoco, que ésta se encuentre imposibilitada para ejercer otro tipo de actividad laboral sea formal o no, que le permita devengar lo necesario para su subsistencia digna, que amerite la intervención inmediata del juez constitucional, puesto que, se insiste, nada se dijo al respecto.

En consecuencia, no se encuentran acreditados los requisitos exigidos por la Honorable Corte Constitucional para ordenar el reintegro en los términos pretendidos por la parte actora, máxime cuando la acción de tutela no es un mecanismo judicial, alternativo, **supletivo**, concomitante o una tercera instancia, a la cual se pueda acudir para remediar aquellas actuaciones judiciales dejadas

de hacer por la negligencia o mera liberalidad del particular, **como tampoco para reemplazar al juez ordinario al que eventualmente le corresponda dirimir determinado asunto en virtud del ejercicio de la acción judicial correspondiente.**

Corolario, al no cumplirse con los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, transitoriedad y la ocurrencia de un perjuicio irremediable, es forzoso para el Juzgado declarar improcedente la presente acción constitucional de tutela.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DIECIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela interpuesta por **EMPERATRIZ GOMEZ MORALES**, contra la empresa **FORMFIT DE COLOMBIA S.A.**, en los términos expuestos en la parte motiva.

SEGUNDO: DESVINCULAR de la acción constitucional a la empresa **FORMFIT DE COLOMBIA S.A.**

TERCERO: NOTIFICAR, el fallo en los términos señalados en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: De no impugnarse el presente fallo, **REMITIR** oportunamente la actuación original de este expediente de tutela a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

Contra esta decisión procede el recurso de impugnación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LILIANA PATRICIA BERNAL MORENO
JUEZ

Firmado Por:

LILIANA PATRICIA BERNAL MORENO
JUEZ
JUEZ - PENAL 018 CONTROL DE GARANTIAS DE LA CIUDAD DE
BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

d0ea6477e0c60323f4b18f7c70f3a35a98db95dbb910ddc858ff4d90876
791e0

Documento generado en 10/05/2021 11:48:18 AM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>