



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA
SALA ADMINISTRATIVA**

**JUZGADO SEGUNDO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES
CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO NEIVA- HUILA**

Neiva - Huila, junio dos (02) de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE : LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO
ACCIONADA: CONFIPETROL – ECOPETROL Y MINISTERIO DE TRABAJO
RADICACIÓN : 41001 31 18 002 2020-00035-00

FALLO No. 38

1.- ASUNTO

Decide este Despacho la acción de tutela instaurada por el señor: **LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO**, quien actúa en causa propia, contra CONFIPETROL, ECOPETROL, MINISTERIO DE TRABAJO; por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA Y AL DEBIDO PROCESO.

2.- ANTECEDENTES

2.1. LA ACCIÓN Y SUS FUNDAMENTOS.¹

Obrando en nombre propio el señor **LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO** identificado con la cédula de ciudadanía No. 12.114.860, formuló acción de tutela dirigida a obtener el amparo de sus derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA Y AL DEBIDO PROCESO, que afirma están siendo vulnerados por CONFIPETROL y ECOPETROL, bajo el siguiente acontecer factico:

Manifiesta el accionante, que tiene 61 años de edad, es de estrato socioeconómico 2, padre cabeza de hogar, responsable del sostenimiento económico de su núcleo familiar compuesto por su cónyuge, 1 hijo de 6 años y 2 hijastros de 17 años, así como su madre de 82 años y un hermano en situación de discapacidad (sordomudo) de 62 años, por los cuales siempre ha respondido económicamente, que actualmente tiene una obligación bancaria con Bancolombia, por un préstamo que realizo para pagar estudios de posgrado de su hija MERYBETH CASTRO FIGUEROA, quien realizó una especialización en la ciudad de Manizales y siempre fue él quien contribuyó con su educación ya que su madre falleció.

Manifiesta que estos años trabajo para ECOPETROL S.A. a través de compañías contratistas, por más de 35 años en la labor para ellos, adquiriendo una

¹ Cuaderno Original Folio No. 1- 3.

enfermedad laboral (reducción de la audición) la cual no le ha sido reconocida, indica que le faltan 11 meses para pensionarse y aun así fue terminado su contrato, argumentado su legalidad, sin que se tuvieran en cuenta sus circunstancias particulares.

Sostiene que existe la protección laboral reforzada para personas que se encuentran próximas a pensionarse haciendo referencia a la Sentencia T-229 de 2017, en la cual se expone que es garantía se aplica tanto para trabajadores del sector público como privado, la cual consiste en la garantía de permanecer en el empleo a pesar de su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. Trae a colación además las Sentencias T-1040 de 2001, T-229 de 2017.

Indica que el día 1 de julio de 2017 se vinculó por medio de contrato de trabajo a termino fijo, el cual fue después modificado por obra o labor contratada con la empresa CONFIPETROL S.A.S., sostiene que hace 35 años labora con la empresa petrolera y que el día 30 de abril de los corrientes fue dado por terminado su contrato sin justa causa, que el cargo que desempeñaba era el de TÉCNICO LÍDER SOLDADOR 1ª E11, con un salario de \$3.667.950, contrato de trabajo que se proyectaba hasta el 31 de diciembre de 2020.

Aduce que a consecuencia de la pandemia mundial, por medio del Decreto No. 417 del 17 e marzo de 2020, el Presidente de la republica declaró el Estado de excepción de emergencia por grave Calamidad Pública, en los términos del artículo 215 de la Constitución Nacional, en la cual se dispuso el aislamiento preventivo obligatorio; así mismo que mediante el Acuerdo PCSJA20-11526 del 22 de marzo de 2020, se ordenó suspender todos los términos judiciales ordinarios y solo se tramitarían Habeas Corpus y Acciones de Tutela, por lo que la presente acción es el único mecanismo transitorio con el que cuenta para procurar la defensa de sus derechos fundamentales. Que el Ministerio de Trabajo socializo la Circular No. 021, 022 y la 803 que contemplan medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria en el país, recogiendo alternativas como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, las vacaciones anuales anticipadas y colectivas y los permisos remunerados entre otras pero no ordena el cierre de empresas o imposibilita que los contratos de trabajo puedan ejecutarse de forma alternativa y creativa.

Que la argumentación de la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo el día 30 de abril de 2020, es una falacia utilizada para desamparar y desconocer sus derechos fundamentales, pues se está ante un despido colectivo masivo, injustificado, ilegal y no autorizado por el Ministerio del Trabajo. Sostiene que el hecho que la labor contratada se suspenda con ocasión de la actual situación, no implica que el contrato de trabajo pueda terminarse aludiendo a la imposibilidad para su ejecución y las opciones de terminación se reducen únicamente a la aplicación de una justa causa.

Solicita conceder a su favor los derechos constitucionales fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, dignidad humana y debido proceso y en consecuencia DECLARAR que la terminación de su contrato de trabajo no ha surtido efectos jurídicos, así mismo se ordene su REINTEGRO y como

consecuencia SE RESTABLEZCA LA CONTINUIDAD DEL VINCULO LABORAL, que lo une con la empresa CONFIPETROL S.A.A., en el mismo cargo o en un cargo de igual o superior categoría al que desempeñaba al momento del despido declarando que no existe solución de continuidad en su contrato de trabajo y condenar por los salarios, prestaciones sociales legales y extralegales dejados de pagar y a los que tenga derecho, desde la fecha del despido hasta su reintegro efectivo.

Como fundamentos de la acción de tutela hace relación a la procedencia de la misma, conforme lo establece el artículo 86 Constitucional, indicando que si bien toda controversia en virtud del contrato de trabajo debe ser elevada ante la jurisdicción ordinaria laboral, habida cuenta de la dilación procesal que esta implica y la coyuntura causada por el Covid – 19 y sus especiales condiciones, acudiendo a la acción de tutela para evitar un perjuicio irremediable, ante la vulneración de sus derechos fundamentales al Debido Proceso administrativo, mínimo vital.

Aportó los siguientes documentos:

- Copia contrato de trabajo
- Copia del acto de despido
- Historial Cotización Colpensiones
- Certificado deuda bancaria BANCOLOMBIA
- Fotocopia cedula de ciudadanía trabajador
- Documentos de identidad núcleo familiar
- Documento que soporta incapacidad del hermano
- Declaración dependencia madre y hermano del trabajador
- Certificado de afiliación a la Unión Sindical Obrera USO
- Certificado de Existencia y Representación Legal CONFIPETROL
- Concepto ministerio del 17 de marzo de 2020. Circular 021
- Concepto ministerio del 19 de marzo de 2020. Circular 022
- Concepto ministerio del 29 de marzo de 2020. Circular 027
- Documento de la OIT “Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote COVID-19”

2.2.- ACTUACIÓN PROCESAL.

La acción anterior correspondió a este Despacho Judicial, quien por auto del 20 de mayo de 2020 la admitió,² y dispuso su trámite en la forma prevista en el Decreto 2591 de 1991 ordenando la notificación y traslado a la entidad accionada para que suministrara la información relacionada con el asunto materia de debate y ejerciera el derecho de contradicción.

2.3.- RESPUESTAS DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS.

2.3.1. ECOPETROL

El Dr. OSCAR MANUEL CLAVIJO GARZÓN, en su calidad de Profesional del Departamento Regional Jurídico Sur de la Vicepresidencia Jurídica de Ecopetrol

S.A., allegó respuesta indicando que frente a la manifestación del accionante de ser jefe de hogar es una situación personal que no le consta a dicha empresa, señala que LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO, no ha sido trabajador de ECOPETROL, durante ninguna época, ni es pensionado, no les consta las relaciones laborales que haya podido entablar durante su vida laboral como tampoco que este sufra algún tipo de enfermedad laboral, que dicha entidad no ha dado por terminado contrato de trabajo alguno, debido a que no tiene legitimación para proceder con dicha acción, al no ser el empleador del accionante durante ninguna época, aunado a ello no se ha demostrado que el accionante se encuentre en condición de debilidad manifiesta o sea objeto de discriminación para que pueda acceder al amparo constitucional, reiterando que no les consta de la relación laboral de la cual hace referencia el accionante.

Sostiene que desde que el ministerio de salud y protección social declaró el estado de emergencia sanitaria mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, por causa del CORONAVIRUS – COVID-19-, Ecopetrol S.A. ha implementado de forma ágil y diligente las acciones necesarias, para preservar la salud e integridad de sus trabajadores permitiendo asegurar la prestación del servicio público esencial a su cargo con el total respeto del ordenamiento jurídico en especial de los derechos de los trabajadores, señala que en lo que tiene que ver con los contratistas y aliados estratégicos, ECOPETROL, les ha comunicado de manera reiterada la necesidad de que adopten medidas preventivas y de continuidad operativa, resaltando que en su calidad de empleadores y en ejercicio de su autonomía administrativa, son responsables de garantizar el cumplimiento de obligaciones laborales y del manejo de las relaciones con sus trabajadores.

Señala que se debe exonerar a ECOPETROL S.A., teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Improcedencia de la acción de tutela por inexistencia de solidaridad a la luz del artículo 34 del Código Sustantivo del trabajo. teniendo en cuenta que la finalidad de la acción de tutela va dirigida a que se declare la ineficacia de la terminación de un contrato laboral, el reintegro y reanudación del pago del salario, sobre la base de la inexistencia de la causal invocada por su empleador.
2. Falta de legitimación en la causa por pasiva de Ecopetrol S.A. ante la inexistencia de subordinación respecto del accionante, ya que dicha empresa no sostiene ningún tipo de vinculo laboral con el actor.
3. Terminación del contrato de trabajo al accionante. Debe diferenciarse entre la terminación entre el contrato de trabajo culminación de la labor contratada y la suspensión de la relación laboral, toda vez que la primera implica la finalización de la relación laboral.
4. Circular y conceptos del Ministerio de trabajo. Que a raíz de la pandemia por el COVID-19 se expidió la circular externa 022 DEL 19 de marzo de 2020, en la que se precisó "... la configuración o no de una fuera mayor corresponde de manera funcional al juez de la republica, quien determinara o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración", en este caso es competencia del Juez Laboral. Precisa que el Ministerio de Trabajo no prohibió la posibilidad de suspender contratos o terminarlos, ya que no tiene competencia para ese tipo de modificaciones de la ley laboral.

5. Inexistencia de un perjuicio irremediable atribuible a Ecopetrol S.A. y la no afectación al mínimo vital. Al no se ECOPETROL el empleador del accionante, en consecuencia cualquier perjuicio que eventualmente se hubiera causado, no provino de una acción y omisión de dicha empresa, como tampoco se encuentra la misma debidamente acredita en el traslado de la demanda, pues no se puede por el solo hecho de la terminación de su contrato de trabajo, ser concebido como un perjuicio irremediable para dar cabida a la acción de tutela. Señala que el accionante allega una certificación bancaria en la cual se indica que tiene un saldo de \$7.678.052, cifra que considera dista de tener disponible una persona que se encuentre afectada en su mínimo vital y que represente vulneración inminente de su subsistencia.
6. Existencia de un mecanismo judicial principal, idóneo y eficaz. Indica que de conformidad con el numeral 1 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es el mecanismo prima facie idóneo y eficaz para tramitar las pretensiones planteadas por el accionante en sede de tutela, quien es a quien corresponde asumir la dirección del proceso mediante la adopción de las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio de las partes, la agilidad y rapidez en su trámite.
7. Adopción de medidas laborales del contratista empleador y ajuste al modelo operativo por contingencia de Ecopetrol S.A. y las empresas contratistas. Sostiene que si bien existe un vínculo comercial entre Ecopetrol y la Empresa Confipetrol S.A.S., que fue objeto de ajuste operativo por contingencia dentro de la emergencia sanitaria por COVID-19 y de reducción de servicios, debe indicarse que ello no implica que Ecopetrol S.A., deba asumir responsabilidades frente a las decisiones que tome cada uno de sus contratistas como empleadores, igualmente que cada uno de los contratistas empleadores debe estar en la capacidad de definir las mejores alternativas para con sus trabajadores, acorde con las condiciones de vinculación laboral y a la luz de las figuras que son permitidas en nuestra legislación, algunas de ellas plasmadas dentro de las circulares, decretos y recomendaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, como vacaciones anticipadas, colectivas, jornadas flexibles por turnos, trabajo remoto, entre otros.
8. Ajuste al modelo operativo, reducción de servicios en Ecopetrol S.A. y la sociedad contratista. Informa que la necesidad del ajuste del modelo operativo de Ecopetrol S.A. y reducción de servicios es un efecto directo derivado de las circunstancias imprevisibles e irresistibles reconocidas por la autoridad competente y que corresponden al acatamiento de las medidas sanitarias de obligatorio cumplimiento, el cual corresponde a una necesidad ajena a ECOPETROL S.A. y al contratista que hace imposible mantener las actividades petroleras en las mismas condiciones en que se venían desarrollando antes de la pandemia mundial, obligando a las partes a abstenerse de ejecutar ciertas actividades. Sostiene que la reducción de servicios es una medida prevista contractualmente desde la suscripción del contrato de servicios 3006129.
9. itera que todas las actuaciones adelantadas por parte de Ecopetrol S.A. han estado enmarcadas bajo el principio de la buena fe, en aras de salvaguardar la integridad de sus colaboradores y de sus grupos familiares.

Concluye que dicha empresa ha cumplido a cabalidad todas las normas laborales no ha terminado ni suspendido contratos laborales con motivo de la Emergencia Sanitaria decretada por el Gobierno Nacional, por lo cual no existe razón para que sea vinculado a la decisión dentro del trámite de esta acción constitucional, aunado a ello no corresponde al Juez Constitucional el análisis de este tipo de vinculación pues se debe acudir a la norma laboral, como tampoco el trabajador ha demostrado el perjuicio irremediable, de considerarse un eventual incumplimiento de las obligaciones laborales de sus trabajadores, y, en todo caso, las medidas tomadas por el empleador no atienden de forma directa a la relación comercial que mantiene con ECOPETROL S.A. sino a las situaciones particulares de la empresa contratista.

Solicita se desvincule y exima de toda responsabilidad a ECOPETROL S.A., al ser evidente que por parte de su representadas no se ha configurado acción u omisión que vulnere o amenace los derechos fundamentales deprecados por el actor.

Anexa como pruebas:

- Copia del Contrato Comercial No. 3006129 suscrito en tre ECOPETROL S.A. y la empresa CONFIPETROL S.A.S.
- Copia Otrosi al contrato Comercial suscrito entre Ecopetrol y Confipetrol.
- Comunicación ajuste modelo operativo remitido por la administración del contrato de Ecopetrol al Contratista Confipetrol S.A.S. de fecha 01 de abril de 2020.
- Comunicación reducción de servicios remitido por la administración del contrato de Ecopetrol al contratista Confipetrol de fecha 01 de abril de 2020, con inicio el 1 de mayo de 2020.
- Concepto del 27 de marzo de 2020, radicado 08SE20207417001000008676 de la asesora del despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección encargada de las funciones de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Trabajo.
- Concepto del 27 de marzo de 2020, radicado 08SI202012000000006055 proferido por el Ministerio de trabajo.
- Circular 022 del 19 de marzo de 2020 del Ministerio de trabajo.
- Certificación de fecha 22 de mayo de 2020 mediante la cual se informa que el señor CASTRO PERDOMO LUIS HERNANDO no registra vinculo alguno de vinculación laboral con ECOPETROL S.A.

2.3.2. CONFIPETROL

El DR. EUGENIO OSIRIS LIZARAZO BARBOSA, en calidad de Director Legal de Asuntos Laborales de la sociedad CONFIPETROL, quien señala que efectivamente entre CONFIPETROL S.A.S. y el señor LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO existió una relación laboral, la cual finalizó el 30 de abril de 2020 producto de una justa causa objetiva como lo fue la finalización de la obra o labor contratada para la cual fue contratado. Haciendo referencia a los siguientes aspectos:

1. Entre CONFIPETROL S.A.S y ECOPETROL S.A. se suscribió el contrato comercial No. 3006129 cuyo objeto es “SERVICIO DE EJECUCIÓN DE MANTENIMIENTO Y OPERACIÓN DE FACILIDADES DE SUPERFICIE

PARA LA VICEPRESIDENCIA DE DESARROLLO Y PRODUCCIÓN DE ECOPETROL S.A.” el cual se desarrolla en el Departamento del Huila.

2. Entre CONFIPETROL S.A.S. y LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO, se suscribió un Contrato Individual de Trabajo, Pactado inicialmente a termino fijo, modificado de común acuerdo por duración de obra o labor contratada el día 28 de septiembre de 2018 y aclarado mediante OTROSI de fecha 31 de diciembre de 2019, en los cuales se estipulo: “a partir de la fecha el trabajador deberá desempeñar las funciones inherentes al cargo TÉCNICO LIDER SOLDADOR E11 para las actividades aprobadas mediante la orden de servicio No. VRS-2019-ITM1.5-0003 servicio integral apoyo mantenimiento, que hace parte del contrato No. 3006129 suscrito con el cliente Ecopetrol S.A. a ejecutarse en el campo de la Gerencia de desarrollo Huila GDH de la Vicepresidencia Regional Sur en el Departamento del Huila, entendiendо las partes que obra objeto del presente contrato de trabajo hace referencia exclusivamente al desarrollo y ejecución de las actividades aprobadas mediante la orden de servicio No. VRS-2019-ITM1.5-003 y no a la ejecución de la totalidad y otra parte del contrato No. 3006129”
3. Que ECOPETROL S.A. notificó a dicha compañía en reunión del 17 de marzo de 2020 y confirmada por correo electrónico el 25 de marzo de 2020 la decisión de finalizar parte de los servicios que tenía contratados, entre ellos para los cuales estaba asociada la obra o labor contratada con el accionante, dando como resultado que la empresa diera por terminado varios contratos de trabajo, situación que sale de su control, ya que la supervivencia de dicha compañía depende de los servicios que les contraten y paguen.
4. Sostiene que no es cierto lo manifestado por el accionante cuando afirma que las determinaciones tomadas por el Gobierno Nacional respecto de la crisis sanitaria podrían interpretarse como una estabilidad laboral reforzada por razones sanitarias, lo anterior en razón a que se reitera que la finalización del contrato de trabajo se dio en ocasión a una causal objetiva como lo es la finalización de la obra o labor contratada.
5. Al momento de la finalización de la relación laboral, el Accionante no contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada por fuero de prepensionado toda vez que conforme la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencia SU003-2018 “Cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad. dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada del pre pensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos no se frustra el acceso a la pensión de vejez”, posición reitera en Sentencia T-055 del 17 de febrero de 2020 y en el presente caso el señor LUIS HERNANDO CASTRO, cuenta actualmente con un total de 1.502 semanas cotizadas en el Régimen de Prima media/Colpensiones, por lo que no es cierto que se encuentre con fuero de prepensionado pues el requisito de las semanas cotizadas ya se cumplió, faltando únicamente el requisito de la edad. Así mismo que al momento de terminarse la relación laboral la empresa no tenía conocimiento que el accionante se encontrara recibiendo tratamiento médico alguno, que tuviese incapacidad medica vigente o con restricciones

o recomendaciones laborales, ni se encontraba calificado por alguna entidad perteneciente al Sistema Integral de Seguridad Social y así mismo no tenían conocimiento que se estuviera adelantando algún proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

6. Que CONFIPETROL S.A.S. quedó a paz y salvo con el señor CASTRO PERDOMO por todo concepto, esto es pago de salarios, aportes a seguridad social, pago de liquidación y demás exigencias legales y bajo ninguna circunstancia vulneró derecho fundamental alguno al accionante, ni causó un perjuicio irremediable al mismo.
7. Que resulta improcedente la acción de tutela, toda vez que la Compañía no ha amenazado ni vulnerado los derechos fundamentales del accionante, como tampoco es el medio pertinente para reclamar los derechos laborales, los cuales deben discutirse al interior del proceso ordinario.
8. No se demostró, que el actor hubiere demostrado el requisito del perjuicio irremediable exigido por la Corte Constitucional, máxime cuando las apreciaciones del escrito de tutela son hechos subjetivos que no acreditan ningún respaldo.
9. Aclara que la labor o servicio específico para la cual fue contratado el señor LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO no se está ejecutando, por lo cual la terminación de su contrato de trabajo se origina en una causal objetiva como es la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado, aunado a ello ninguna de las disposiciones adoptadas con ocasión de la pandemia derogó, suspendió, o modificó la aplicación de las normas laborales, en especial cuando la finalización de la obra o labor contratada nada tiene que ver con la emergencia derivada del COVID – 19.

Solicita se desestimen las pretensiones elevadas contra su representada, por cuanto el actuar del señor CASTRO PERDOMO, carece de fundamentos fácticos y jurídicos, no acreditó la violación a algún derecho fundamental durante la relación laboral con CONFIPETROL S.A.S.

Además, refiere que la Acción de tutela es improcedente para reclamar Prestaciones Económicas, y no puede ordenarse por esta vía el pago de una prestación económica, pues ello escapa de la competencia del juez de tutela, además de existir otro medio de defensa judicial como lo es la jurisdicción ordinaria laboral.

Anexa como pruebas:

- Copia de Planilla de pago del sistema de Seguridad Social integral.
- Copia del Contrato de trabajo y acuerdo de transacción – Mutación de Contrato. otro si aclaratorio obra o labor.
- Copia comunicado del cliente cancelación servicio.
- Copia comunicado del Cliente cancelación servicio.
- Copia carta terminación del a obra o labor contratada con asunto: optimización presupuesto
- Copia documentos de retiro
- Copia liquidación laboral
- Copia Resolución 4265 de 2017 del Ministerio de Trabajo.

2.3.3. MINISTERIO DEL TRABAJO

CLARA INÉS BORRERO TAMAYO, indicó que la acción de tutela en este caso se torna improcedente, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que dicha entidad no es ni fue el empleador del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y dicha entidad, por lo cual no existen derechos ni obligaciones entre las partes,, adicionalmente tampoco se encuentra contemplada la obligación de tramitar o cancelar incapacidades medico legales de origen común que se sean suministradas al trabajador.

Solicita por lo anterior declarar improcedente la acción de tutela con relación al Ministerio de trabajo y ordenar su desvinculación, por falta de legitimación por pasiva.

3.- CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

3.1.- COMPETENCIA

Prevé el artículo 15 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 8 del Decreto 306 de 1992, que el trámite de la acción de tutela estará a cargo de los jueces y magistrados de la República, designados mediante reparto y que éstos deben asumir el conocimiento de la acción de tutela, de manera excepcional y paralela con la jurisdicción ordinaria a la que pertenezcan. Teniendo en cuenta lo anterior, y por el domicilio de las partes, es competente este Despacho para conocer de la presente acción de tutela.

3.2.- PROBLEMA JURÍDICO.

El problema jurídico planteado para el presente caso consiste en determinar si la acción de tutela interpuesta por LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO contra CONFIPETROL, resulta procedente en este caso, y de ser procedente la misma si existió vulneración a los derechos fundamentales al Mínimo vital, vida en condiciones dignas, dignidad humana y al debido proceso, al haber dado por terminado su contrato de trabajo por duración de obra o labor, en este momento en que se encuentra declarado en el país la emergencia sanitaria por el COVID 19.

Para resolver el problema jurídico planteado, es necesario analizar en conjunto, los fundamentos que tuvieron en cuenta las partes en el sub-examine, así como las pruebas obrantes en el expediente, de tal manera que la decisión que tome el despacho en esta oportunidad, sea la más acertada que en derecho corresponda. Para tal efecto, es conveniente estudiar los siguientes ejes temáticos: **i)** Procedencia de la Acción de tutela; **ii)** Medidas adoptadas ante la emergencia sanitaria decretada en el país por el Covid-19, materia laboral y judicial; **iii)** La estabilidad laboral reforzada; **y iv)** Comparación con el caso en concreto.

3.2.1.- DESARROLLO DEL PROBLEMA JURÍDICO.

i) PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN ASUNTOS LABORALES

La Corte Constitucional sobre la procedencia de la acción de tutela señaló en Sentencia T-251 de 2018 con ponencia del Magistrado ALEJANDRO LINARES CANTILLO:

“7. Distintas providencias de esta Corporación, al estudiar el presupuesto de subsidiariedad en casos en los que se alega la garantía de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, han determinado que la regla general es la improcedencia de la acción de tutela. En la sentencia T-812 de 2008 afirmó que este recurso judicial no es procedente de forma “*inmediata*” pues la afectación del peticionario **“(…) puede darse en grados diferentes, y las actitudes asumidas por el empleador pueden ser más o menos razonables, al igual que las cargas procesales exigibles a las partes”**. Debido a la diversidad y complejidad que suscita cada caso, el juez no puede establecer un parámetro fijo y *a priori* para evaluar la procedencia del amparo. El punto de partida indica que, en principio, el ordenamiento jurídico ha previsto acciones judiciales idóneas y eficaces para proteger la garantía de la estabilidad laboral reforzada de las personas con dictamen de pérdida de capacidad laboral o de quienes se encuentren en situación de invalidez o de debilidad manifiesta.

No obstante lo anterior, la referida sentencia precisó que existían dos excepciones: **“primero, en caso de que sea imposible, irrazonable o desproporcionado que la persona espere la resolución de un proceso judicial por eventos excepcionales, como su avanzada edad, o la futura liquidación o disolución de la entidad demandada; y segundo, en caso de que resulte imprescindible la intervención del juez de tutela, bajo la figura de la protección transitoria, para evitar la consumación de un perjuicio irremediable”**³.

8. En desarrollo de la regla general de improcedencia, este Tribunal indicó que a pesar de que el derecho al trabajo cuenta con una protección constitucional *prima facie* “*la acción de tutela no resulta procedente para dar solución a los problemas suscitados como consecuencia de la relación laboral, ya que para ello está instituida la jurisdicción ordinaria*”⁴. Conforme a lo anterior en los casos en los cuales se solicite el reintegro y se alegue la garantía de estabilidad laboral reforzada deberán analizarse las situaciones particulares de cada caso. Al respecto precisó que **“(…) si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con [algún grado de afectación en] su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del misma, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto”**. Conforme a ello y ante la complejidad de los asuntos discutidos, la Corte exigió demostrar (i) la condición de

³ En la sentencia T-812/08 indicó la Corte: “(…) al evaluar este aspecto, es preciso aclarar que la competencia del juez de tutela es en extremo restringida, en razón a que un estudio detallado de la correcta utilización de la facultad de terminar anticipadamente el contrato de trabajo por parte del empleador debe llevarse a cabo en el interior del proceso ordinario laboral // Esto es así, porque para esclarecer, con la mayor precisión posible, las causas reales de un despido, resulta clave el amplio debate probatorio que se efectúa en el marco del proceso laboral, en donde, además, alcanza su máxima expresión el principio de inmediación, propio de la actividad judicial, a través de la realización de sucesivas audiencias para la prueba de los hechos y la determinación de los derechos de las partes”.

⁴ Sentencia T-467/10.

sujeto de especial protección constitucional y (ii) los presupuestos materiales del amparo o, al menos, que permitan adoptar una decisión de fondo.

9. De forma más reciente, la jurisprudencia ha insistido que en aquellas hipótesis en que exista un medio judicial ordinario, la acción de tutela es improcedente si la discusión probatoria excede la posibilidad del juez para establecer adecuadamente los hechos que darían lugar a negar u otorgar el amparo. La sentencia T-335 de 2015 consideró, respecto de la solicitud de declarar un contrato realidad⁵ -y como consecuencia de ello la estabilidad laboral reforzada-, que no era procedente un pronunciamiento de fondo debido a que no podía concluirse si existía un vínculo de índole laboral o mercantil. Por tanto, no se contaba con los elementos de juicio suficientes para negar la protección o concederla⁶.

En este contexto, se inscribe también la sentencia T-550 de 2017, que declaró improcedente la acción de tutela presentada por una mujer en estado de embarazo que reclamaba, en un aparente contrato de agencia mercantil, la garantía a la estabilidad laboral reforzada. **En su oportunidad, esta Corporación consideró que la intensidad y la complejidad del debate probatorio que se suscitaba, impedía adoptar una decisión de fondo. Se dijo entonces que era razonable acudir a los medios judiciales ordinarios, pues existían dudas acerca de la activación de la estabilidad laboral reforzada:**

“(…) la contradicción entre los elementos probatorios aportados al proceso no permite comprobar si bajo los contratos suscritos entre las partes (agencia comercial y prestación de servicios) se ocultó o no una auténtica relación laboral. La verificación de los tres elementos que constituirían la mencionada relación, requiere que el juez laboral despliegue un debate probatorio especializado y detallado sobre los documentos que reposan en el expediente, e incluso, si lo considera pertinente, decrete la práctica de pruebas adicionales”.

Conforme a ello, a pesar del recaudo oficioso del material probatorio, no fue posible resolver las dudas sobre si la peticionaria tenía razón, pues “[l]as versiones rendidas por ambas partes se contraponen, de tal manera que se requiere de elementos de juicio adicionales para formar una convicción sobre los hechos”.

En semejante dirección, la sentencia T-040 de 2018, con fundamento en los denominados “derechos ciertos e indiscutibles” señaló que “teniendo en cuenta que la acción de tutela se invoca con el objetivo de superar en forma pronta y eficaz la vulneración incoada, para que el juez constitucional pueda impartir órdenes de protección dirigidas a materializar las garantías

⁵ En la sentencia T-418 de 2017 una de las razones de la improcedencia señalaba que “(...) del material probatorio contenido en el expediente, no se logra acreditar la configuración de un contrato realidad que admita la protección definitiva del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante”.

⁶ Al respecto, es posible consultar la sentencia T-293 de 2017 en la que esta Corporación declaró la improcedencia de algunas pretensiones planteadas en el escrito de tutela, en consideración a que existían “(...) inconsistencias en los hechos relatados por la accionante con relación a la persecución laboral como consecuencia de su afiliación a la Adcac, lo cual genera incertidumbre sobre la precisión de los hechos planteados en la acción de tutela” y de que, a su vez, “las pruebas que obran en el expediente no generan una duda siquiera razonable respecto de la existencia de una política empresarial de persecución a los aviadores”. En la misma dirección, se encuentra la sentencia T-500A de 2017 que, en un caso el que se alegaba la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, consideró que “(...) no es posible pronunciarse de fondo sobre las razones que llevaron a la empresa accionada a terminar de manera unilateral el contrato laboral suscrito con aquel, toda vez que (i) su situación le permite ventilar las pretensiones aludidas ante la jurisdicción ordinaria y (ii) no se constata en su caso la existencia de un perjuicio irremediable. Razones suficientes para concluir que la presente acción se torna improcedente, y por lo tanto, que la discusión acá referida podrá resolverse por el juez natural, máxime cuando la entidad alega la existencia de causales objetivas en la desvinculación debido a los llamados de atención de los que fue objeto Silvestre Torres en el ejercicio de sus funciones”.

*fundamentales involucradas, resulta primordial la certeza y carácter indiscutible de las acreencias laborales con las que se lograría la realización efectiva de dichos derechos*⁷. Con apoyo en esa consideración sostuvo “*que en este caso concreto el examen de procedencia de la acción de tutela no se supera por la sola calificación de la persona como un sujeto de especial protección constitucional, pues como se dijo con anterioridad, en estos casos el examen de procedibilidad de la acción de tutela es menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos*”. Indicó, a continuación, que **“a pesar de que el accionante es un sujeto de especial protección constitucional, la inactividad injustificada para reclamar las acreencias laborales presuntamente adeudadas (...), su falta de certeza y carácter indiscutible, tornan improcedente la acción de tutela”**. Concluyó entonces que “*a partir de las circunstancias comprobadas se advierte que los mecanismos ordinarios resultan adecuados y prevalentes para dilucidar la controversia planteada por el demandante, relacionada con el reconocimiento de acreencias laborales presuntamente adeudadas (...)*”.

10. En síntesis cuando (i) a pesar de los esfuerzos probatorios realizados durante el proceso de tutela, no resulta posible dar por acreditadas las condiciones para negar o conceder la protección del derecho fundamental alegado, ni para declarar los supuestos que dan lugar a un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable y, adicionalmente, (iii) no sea factible apoyarse en la presunción de veracidad prevista en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991⁸ deberá, en principio, declararse la improcedencia de la acción de tutela.

La regla anterior se refiere entonces a eventos en los cuales existe una intensa contienda probatoria y la parte accionada no sólo ha dado respuesta al reclamo, sino que también ha controvertido las pruebas allegadas al proceso. En esos casos, la discusión probatoria es de tal magnitud que -a efectos de asegurar el respeto del principio de imparcialidad que rige la actividad judicial- deberá acudir a los medios judiciales ordinarios. De lo contrario, esto es, si a pesar de existir serias dudas sobre lo ocurrido, el juez de tutela se viera obligado a adoptar una decisión -que niegue o conceda la protección-, la acción de tutela podría convertirse en fuente de injusticias. Cabe aquí referir lo dicho por la Corte en una de sus primeras providencias al señalar que la decisión del juez de tutela “*no puede ser adoptada con base en el presentimiento, la imaginación o el deseo, sino que ha de obedecer a su certidumbre sobre si en efecto ha sido violado o está amenazado un derecho fundamental, si acontece lo contrario, o si en el caso particular es improcedente la tutela*”⁹.”

b) La jurisdicción ordinaria laboral.

Se desprende de lo anterior, que si bien el término para pronunciarse en la acción de tutela resulta inferior al de la duración de un proceso ordinario en la jurisdicción

⁷ Con igual orientación se encuentra, entre otras, la sentencia T-1683 de 2000.

⁸ En la sentencia T-229 de 2007 indicó al respecto este Tribunal: “*En ese orden de ideas, la presunción de veracidad fue concebida como un instrumento para sancionar el desinterés o negligencia de la autoridad pública o particular contra quien se ha interpuesto la demanda de tutela, en aquellos eventos en los que el juez de la acción requiere informaciones (...) y éstas autoridades no las rinden dentro del plazo respectivo, buscando de esa manera que el trámite constitucional siga su curso, sin verse supeditado a la respuesta de las entidades accionadas*”.

⁹ Sentencia T-264 de 1993.

laboral, es evidente que este último ofrece mayores posibilidades para asegurar la práctica y la contradicción de las pruebas relevantes, haciendo entonces posible establecer con más precisión lo que ha ocurrido. Ello permite asegurar la prevalencia del derecho sustancial conforme lo exige la Constitución en el artículo 228.

ii) MEDIDAS ADOPTADAS ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA DECRETADA EN EL PAÍS POR EL COVID-19.

Mediante el Decreto 488 de 2020 del Ministerio de Trabajo se Dispuso adoptar medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, por el COVID-19. Que, ante la magnitud de la pandemia, se hizo necesario implementar una serie de medidas coyunturales en materia laboral para disminuir la afectación que tendrá el nuevo Coronavirus COVID-19 en los trabajadores y en los empleadores. "Que el artículo 25 de la Constitución Política señala que 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". Que el artículo 215 de la Carta Política dispone también que, dentro del Estado de Emergencia, el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos expedidos con ocasión de ella. **Que el Ministerio de Trabajo, con el objetivo de proteger el empleo, ha instado a los empleadores a usar otro tipo de mecanismos tales como el "trabajo en casa", los permisos remunerados, las jornadas flexibles, el teletrabajo y el otorgamiento de vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas. Que el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantía antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado, norma que es insuficiente para poder brindar un alivio a los trabajadores durante la emergencia declarada por el Gobierno nacional, con el fin de permitirles disponer de una porción de su ahorro de cesantías para poder aminorar los efectos económicos negativos que la pandemiadel nuevo Coronavirus COVID-19 tendrá en su vida personal y familiar.** Que, de acuerdo con lo anterior, resulta necesario adoptar medidas inmediatas para modificar temporalmente las normas de destinación de cesantías con el fin de brindar un alivio a los trabajadores durante la Emergencia Económica, Social y Ecológica. Que el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que el empleador debe dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá el disfrute de vacaciones al trabajador, norma que es insuficiente para que los empleadores puedan tomar decisiones inmediatas para conjurar la emergencia existente, derivada del nuevo Coronavirus COVID-19, por lo que es necesario disminuir el término de preaviso en el que se concederán vacaciones a los trabajadores. '. Se decretaron en consecuencia con referencia al trabajo las siguientes:

"Artículo 3. Retiro de Cesantías. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el trabajador que haya presentado una disminución de su ingreso mensual, certificada por su

empleador, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. Esta disposición aplica únicamente para retiros de los fondos administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado.(...)

Artículo 4. Aviso sobre el disfrute de vacaciones Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la emergencia Económica, Social y Ecológica, el empleador dará a conocer trabajador, con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. De igual manera el trabajador podrá solicitar en mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones.

iii) ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Corte Constitucional en sentencia T-229/17, reseñó que la estabilidad laboral es concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional, este derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

“ (...) (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz(...).”

La estabilidad laboral reforzada se concibió para garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres embarazadas, madres o padres de cabeza de familia, personas que padecen diversas enfermedades y afectaciones de salud o presenten algún tipo de discapacidad o invalidez, y los aforados.

Sentencia C-531 de 2000 de la Corte Constitucional, al resolver la demanda de inconstitucionalidad contra los incisos 1º (parcial) y 2º, del artículo 26 de la Ley 361 de 1991 “*por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”¹⁰, precisó que en un Estado Social de Derecho, las personas en situación de discapacidad vinculadas a la actividad laboral gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

De igual manera y siguiendo con esta directriz, la sentencia T-1040 de 2001¹¹ establece unas reglas que deben cumplirse por el empleador cuando se trata de trabajadores que gozan de esta especial protección constitucional, de permanecer en sus cargos a pesar de su condición física, sensorial o psíquica.

¹⁰ MP. Luis Ernesto Vargas Silva. Unánime. En esa oportunidad la Corte Constitucional revisó una demanda de inconstitucionalidad contra el inciso 2º del artículo 8º de la Ley 1105 de 2006, por medio de la cual se modifica el Decreto-Ley 254 de 2000, sobre procedimiento de liquidación de entidades públicas de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Declaró la exequibilidad de la norma demandada al considerar que “fue expedida en ejercicio de facultades constitucionales (Art. 150.7 y 125.4); desarrolla los principios que orientan la función pública; establece una salvaguarda para los derechos de los trabajadores en el sentido que el retiro se debe sujetar al régimen jurídico propio de su vinculación y su estatus; y esta protección cobija a las personas beneficiarias del retén social [...]”.

¹¹ MP. Rodrigo Escobar Gil. En el mismo sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias T-198 de 2006 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-554 de 2009 MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

Así mismo, se señaló que no solo este tipo de personas se encuentran amparadas por ese precepto, sino que se incluyen además aquellas personas próximas a pensionarse, que se ven afectadas por los procesos de reestructuración de la administración pública.

La Corte en sentencia T-089 de 2009¹² señaló "... la noción de prepensionado comprende aquellas personas que laboran en entidades estatales en proceso de liquidación, dentro de los programas de renovación de la administración pública, a quienes les falten 3 años o menos para cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicio para acceder a la pensión".

Actualmente la jurisprudencia, ha sostenido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los sujetos próximos a pensionarse, no sólo cubre a quienes se ven afectados por el proceso de reestructuración de la administración pública, sino también a los sujetos que siendo desvinculados de sus labores, se les desconocen o se les vulneran derechos fundamentales. En este sentido la Corte en sentencia T-186 de 2103¹³, precisó:

"(...) 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 prever 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 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.

De igual manera la sentencia T-326 de 2014 al referirse a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada a una persona próxima a pensionarse y madre cabeza de familia, reiteró la necesidad de diferenciar entre retén social y prepensionado:

"(...) que dicha protección, es de origen supralegal, la cual se desprende no solamente de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución que establece la obligación estatal de velar por la igualdad real y efectiva de

¹² MP. Humberto Sierra Porto. SV Jaime Araujo Rentería. Sobre el punto también pueden consultarse las sentencias T-254 de 2008 MP. Humberto Antonio Sierra Porto, T-1239 de 2008 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

¹³ MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

los grupos tradicionalmente discriminados y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, sino de los artículos 42, 43, 44 y 48 superiores; se trata en consecuencia de una aplicación concreta de las aludidas garantías constitucionales que están llamadas a producir sus efectos cuando quiera que el ejercicio de los derechos (sic) fundamentales de estos sujetos de especial protección pueda llegar a verse conculcado” (...).”

La Corte Constitucional, se ha pronunciado sobre los derechos que le asisten al trabajador, ya sea público o privado, de que se respete su condición de prepensionado y por ende goce de estabilidad laboral hasta que le sea reconocida su pensión al cumplir el status pensional y sea incluido en nómina de pensionados, en los siguientes términos:

“(...) En este tipo de eventos, cuando un trabajador –público o privado- que cumple los requisitos para acceder al derecho pensional es desvinculado laboralmente sin que antes se haya reconocido e incluido en nómina su mesada pensional; esta Corporación ha dispuesto las siguientes medidas para garantizar el mínimo vital y la seguridad social del trabajador y de su núcleo familiar: (i) el reintegro laboral hasta tanto a la persona le sea reconocida la mesada pensional e incluida en nómina de pensionados y (ii) el reconocimiento de los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de percibir desde la época de su desvinculación hasta su reintegro (...).”

En reciente pronunciamiento la Corte ha concluido, luego del estudio de las distintas normas que gobiernan la relación laboral a nivel privado, que si bien en ninguna de ellas se contempla una especial protección para los trabajadores que han cumplido o están próximos a cumplir el estatus pensional, como sí ocurre con el servidor público, ello no constituye un obstáculo para que, basando en los principios que gobiernan la relación laboral y que se derivan del artículo 53 de la Constitución Política, se pueda y se deba extender esta prerrogativa a los trabajadores privados.

La garantía y protección que se predica de la condición de prepensionado, no se deriva única y exclusivamente de esta situación, sino que, es necesario que se demuestre que el despido ocasiona una amenaza o un riesgo para otros derechos fundamentales, entre ellos, el mínimo vital, pues es entendible que una persona que está próxima a pensionarse y que deriva el sustento propio y el de su familia de lo devengado, si es retirado del servicio abruptamente y faltándole menos de tres años para adquirir su status pensional, tendrá dificultades para conseguir un nuevo empleo y por tanto, se verá afectado su mínimo vital, circunstancia que haría imperiosa la intervención del juez de tutela. Así se 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.

Corresponde a la S. decidir sobre las acciones de tutela presentadas por L.E.S.V. y F.O.R.C. contra Aguas de B.S.E. Con ese fin, esta Corporación deberá definir si la sociedad de economía mixta accionada vulneró los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y a la seguridad social de los accionantes –quienes alegan contar con la condición de prepensionados–, al dar por finalizados sus respectivos contratos de obra o labor con fundamento en que el proyecto de aseo al que estaban vinculados terminó.

Para resolver tal interrogante, la Corte abordará el alcance de la estabilidad laboral reforzada de las personas que, vinculadas a través de un contrato de obra o labor, ocupan empleos transitorios y se encuentran próximas a cumplir los requisitos para obtener la pensión de vejez. Posteriormente se analizará el caso concreto.

Alcance de la protección constitucional al prepensionado en los contratos de obra o labor. Sentencia T-055 de 2020. M.P. LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ.

Sostuvo la Corte Constitucional, que para que opere la Garantía Constitucional de la Estabilidad Laboral Reforzada, siempre que la causa que motivó la suscripción del contrato con el empleador se mantenga vigente y no existan razones que deriven en la inviabilidad de su continuación.

Señaló la Corte, que la protección legal se estableció para los trabajadores que estaban cerca a pensionarse es decir “prepensionados” puede aplicarse en otro tipo de contextos u escenarios, indicando que para determinarse esta calidad debe verificarse si en los tres años siguientes a la fecha de su desvinculación, lograría adquirir la edad y el mínimo requerido de semanas para acceder al derecho si estaba afiliado al RPM, u, obtendría el capital necesario para hacerse al beneficio pensional si se encontraba en el RAIS y luego de valorar las condiciones en que se produjo esa desvinculación, el juez constitucional debía ordenar el respectivo reintegro.

No obstante lo anterior, esta regla se encuentra delimitada para los afiliados al RPM, conforme se estableció en la Sentencia SU-003 de 2018, indicando que en determinados casos, la persona no podrá ser beneficiaria del fuero mencionado dado que (i) el requisito de la edad podrá cumplirlo de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente y, en consecuencia, (ii) el empleador, con el despido, no está frustrando el acceso a la prestación de vejez. Esta interpretación se fundó en que “la “prepensión” **protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez**, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo.

Para que se reconozca a una persona la calidad de Prepensionado en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida se debe tener en cuenta:

1. Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas. **Sí**
2. **Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas. No**

3. Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad. **Sí**
4. Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas. **No**

En conclusión solo en los supuestos 1 y 3 podrá asumirse que la persona cuenta con la condición de prepensionada, al estarse frustrando de manera abierta el derecho de una persona a acceder a la pensión de vejez.

En cuanto al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad podrá gozar de la calidad referida quien se encuentre a tres años o menos de alcanzar el monto mínimo previsto para acreditar el derecho o, acudiendo a la analogía con lo dispuesto para los afiliados al Régimen de Prima Media, quien esté a tres años o menos de completar las semanas que le permitan ser beneficiario de la garantía de la pensión mínima.

Reunidas las circunstancias anteriores, cuando un empleado es despedido, mutatis mutandis podría afirmarse que el empleador frustró su expectativa pensional y por tanto procede el amparo, fundamentalmente, de su derecho a la seguridad social. la cual no puede entenderse de manera absoluta dado que, en todo caso, se debe analizar la naturaleza del vínculo y el contexto de la terminación contractual.

En los contratos de obra o labor, este se encuentra contemplado en el [artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo](#), en el cual se presume que la relación laboral subsiste mientras no se haya finalizado la obra para la cual fue contratado el trabajador. En estos tipos de contratos es requisito sine qua non para la finalización del contrato, la culminación de la obra, la cual deberá acontecer de manera cierta.

En Conclusión la Corte estableció que cuando se pretenda el reintegro de un trabajador en vigencia de un contrato de trabajo por duración de obra o labor se debe verificar por el Juez Constitucional:

- (i) Si cumple, en efecto, con la condición de prepensionada,
- (ii) Si la desvinculación acaeció por la finalización cierta y efectiva de la obra para la cual fue contratada, o, al contrario, está aún se mantiene vigente.

iv) Comparación con el caso concreto

Para el caso en concreto y en aras de dar aplicación a los preceptos constitucionales, así como también a la jurisprudencia nacional emanada del máximo órgano de interpretación de la ley superior (Corte Constitucional), es necesario advertir que dentro de las pruebas obrantes en el expediente, se encontró lo siguiente:

- El accionante LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO, tiene 60 años
- El trabajador suscribió Contrato de Trabajo con CONFIPETROL a Terminó Fijo Inferior a un año (Rol DIARIO) el día treinta de junio de 2017, así mismo Acuerdo de Transacción Mutación de Contrato de termino Fijo a CONTRATO POR OBRA O LABOR CONTRATADA entre el trabajador y CONFIPETROL el 30 de septiembre 2018.

- El trabajador a la fecha cotizado un total de 1502 semanas al sistema de seguridad social.
- Certificado Bancario BANCOLOMBIA, saldo de \$7.678.052.00
- CONFIPETROL tiene contrato Comercial con ECOPETROL No. 306129.
- A raíz de la Emergencia por el COVID 19 Ecopetrol Ajusto el modelo Operativo, por lo cual redujo los servicios contratados con la empresa CONFIPETROL el 1 de abril de 2020.
- Confipetrol mediante memorial del 30 de abril de 2020, dio por terminado el contrato de trabajo con LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO, por terminación de la obra o labor contratada.
- El accionante a la fecha a cotizado un total de 1502 semanas en el Sistema General de Seguridad Social.

Examinado el caso concreto en cuanto a los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, se encuentran satisfechos, el requisito de legitimación por activa, ya que es el accionante el titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, igualmente frente a la legitimación por Pasiva frente a CONFIPETROL, quien presuntamente ha desconocido los derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada del accionante, respecto de la cual el solicitante se encuentra en estado de subordinación derivada de una relación laboral. Por lo anterior, se cumplen los requisitos de legitimación previstos en el último inciso del artículo 86 Superior. Con relación a ECOPETROL, no existe claridad frente a este aspecto, pues no resulta clara la relación de dependencia del accionante con esta empresa o su actuación respecto de la vulneración de los derechos fundamentales del accionante.

En lo que respecta a la inmediatez se observa que se cumple con este requisito pues el accionante radicó la acción de tutela el día diecinueve (19) de mayo de dos mil veinte (2020), y el despido que la motivó, se produjo el día treinta (30) de abril del mismo año.

La acción de tutela, fue concebida como un mecanismo jurisdiccional excepcional, como ya se dijo, para procurar la efectiva e inmediata protección de los derechos fundamentales de las personas, cuando quiera que éstos resulten vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de ciertos particulares. Es residual o subsidiaria porque no procede cuando existen otros recursos o medios de defensa judiciales para salvaguardar los derechos vulnerados, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En efecto, la acción de tutela procederá cuando, a pesar de la existencia de otros mecanismos judiciales en este caso la jurisdicción ordinaria Laboral, ésta se utilice como medio transitorio para evitar un perjuicio irremediable, porque éstos no brindan una protección lo suficientemente expedita, dadas las circunstancias especiales del caso y la situación en la que se encuentra el individuo solicitante, y, la segunda, determina que, la tutela resulta procedente cuando los otros mecanismos de defensa carecen de idoneidad o eficacia para garantizar la efectividad de los derechos fundamentales conculcados.

Sobre la primera de las excepciones planteadas, en la Sentencia SU-961 de 1999, la Corte señaló que *“en cada caso, el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone. Si no es así, si los mecanismos ordinarios carecen de tales características, el juez puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situación de que se trate. La primera posibilidad es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso será procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a través de la vía ordinaria”;* La segunda posibilidad es que las acciones ordinarias no tengan la facultad de resolver la controversia de forma idónea y eficaz, circunstancia en la cual es procedente conceder la tutela de manera definitiva, como mecanismo directo de protección de los derechos fundamentales.

En el presente caso, se debe analizar, si se cumple o no la condición de prepensionado y si su desvinculación obedeció a la finalización cierta de la obra o labor.

Se advierte que el accionante, si bien cumple con el monto mínimo en su cuenta para pensionarse de conformidad con el [artículo 64](#) de la [Ley 100 de 1993](#), al superar las semanas mínimas exigidas que le permitirán beneficiarse de la garantía de pensión vejez, faltándole el cumplimiento de la edad, por consiguiente conforme las reglas expuestas en la jurisprudencia, no cuenta con el fuero de prepensionado, ya que su derecho pensional no se frustra, al contar con las semanas mínimas de cotización requeridas.

Aunado a lo anterior, para el momento de la terminación del contrato que había suscrito con la empresa accionada, no es posible reconocerle la garantía de la estabilidad laboral reforzada, en razón de la naturaleza de su vinculación laboral y de las circunstancias en las que la misma se dio por terminada.

Así, con 60 años y 1.502 semanas cotizadas al Régimen de Prima Media con Prestación Definida para el momento de la terminación del vínculo laboral, el accionante alentaba una pretensión de estabilidad laboral reforzada por cuanto, en su criterio, la culminación de la relación contractual se dio sin una justa causa, lo cual afecta su derecho al mínimo vital, por lo que debe analizarse la naturaleza de la relación contractual y la causa por la cual fue desvinculado.

Conforme las pruebas aportadas en el proceso, se tiene que la terminación de la relación laboral respondió, como lo adujo CONFIPETROL, a la causal objetiva prevista en el literal d del [artículo 61](#) del [Código Sustantivo del Trabajo](#) y contenida en el contrato de trabajo como cláusula en la que se dispone que el término de duración del contrato será el requerido para la ejecución de la obra o

labor contratada y el cual se encuentra condicionada a la existencia del Contrato No. 3006129 suscrito entre CONFIPETROL y ECOPETROL S.A.

Conforme lo informada por CONFIPETRAL, el contrato del accionante se encontraba condicionado a los servicios contratados por ECOPETROL, del cual ECOPETROL informo la finalización de los servicios por los cuales fue contratado el accionante, conforme el oficio comunicado mediante el cual ECOPETRL informa la cancelacion de un servicio, en conclusión este finalizó porque los servicios contratados con ECOPETRAL se redujeron.

Así las cosas, tenemos que en los contratos de obra dicta que este habrá de finalizar cuando culmine la labor para la cual fue contratada la persona, por lo que no se generan expectativas, frente a la posibilidad de que la función, temporal por antonomasia –como se advirtió– cambie su naturaleza y devenga permanente; (ii) que el señor LUIS ANTONIO CASTRO PERDOMO. aceptó, en uso de su libertad, que la continuidad de su contrato dependiera de la subsistencia de la obra, , contaba con 58 años de edad cuando firmo el acuerdo de transacción que estableció la nueva forma de contratación, teniendo en ese entonces la capacidad de prever que en poco tiempo adquiriría la calidad de prepensionado; y (iii) que conforme lo informado por CONFIPETROL, actualmente no puede dedicarse en la actualidad a la prestación de estos servicios por los cuales se vinculo al accionante.

Por último y teniendo en cuenta las diferentes manifestaciones del accionante, frente a que su despido no se ajusta a una justa causa, la relación o responsabilidad directa de ECOPETROL frente a sus derechos laborales y pensionales, la finalización o no de las labores contratadas entre ECOPETROL y FIDUPETROL, debe decirse, que la acción de Constitucional No es la mas idónea para abordar todo el trabajo probatorio que ello requeriría, pues el termino para pronunciarse en la tutela resulta inferior al de la duración del proceso ordinario, el cual ofrece mayores posibilidades al accionante para asegurar la practica y contradicción de las pruebas que pretenda hacer valer con las cuales sea posible establecer con más exactitud a las expectativas de LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO, con lo cual es a la Justicia Ordinaria Laboral a quien corresponde determinar esos específicos hechos de manera más amplia y cierta. por otro lado debe tenerse en cuenta que actualmente se ha dispuesto el levantamiento de los términos judiciales a partir del 1 de julio del corriente año.

Así las cosas, se NEGARA POR IMPROCEDENTE el amparo solicitado por JUAN HERNANDO CASTRO PERDOMO, conforme lo expuesto anteriormente.

DECISIÓN

Por lo expuesto, el Juzgado Segundo Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Neiva, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

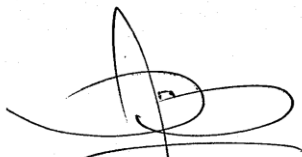
PRIMERO: NO TUTELAR los derechos fundamentales AL MÍNIMO VITAL, A LA VIDA DIGNA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA y al DEBIDO PROCESO invocados por **JUAN HERNANDO CASTRO PERDOMO** quien actúa en nombre propio, contra ECOPETROL S.A. y CONFIPETROL, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DESVINCULAR de esta acción Constitucional al ministerio de trabajo.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por el medio más expedito y dentro del término establecido en el Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMITIRLA en el evento de no ser impugnada para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional, dentro de los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



HÉCTOR PUERTO POLANCO

Juez



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA**

**JUZGADO SEGUNDO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES
CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO NEIVA- HUILA**

**Neiva, 02 de junio de 2020
J2PCAOFI20**

Señor
**REPRESENTANTE LEGAL
ECOPETROL
L. C.
Ciudad**

Asunto: Notificación de fallo de tutela primera instancia

Para efectos legales de su notificación, me permito comunicarle que este Juzgado en sentencia del día **02 de junio de 2020**, profirió fallo dentro de la acción de tutela referida, el cual en su parte resolutive expresa:

“**PRIMERO: NO TUTELAR** los derechos fundamentales AL MÍNIMO VITAL, A LA VIDA DIGNA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA y al DEBIDO PROCESO invocados por **JUAN HERNANDO CASTRO PERDOMO** quien actúa en nombre propio, contra ECOPETROL S.A. y CONFIPETROL, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO: DESVINCULAR** de esta acción Constitucional al ministerio de trabajo. **TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por el medio más expedito y dentro del término establecido en el Decreto 2591 de 1991. **CUARTO: REMITIRLA** en el evento de no ser impugnada para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional, dentro de los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.”

El expediente queda a su disposición en el secretaria del Despacho para su eventual consulta o interposición del recurso de impugnación, para lo cual, la ley le faculta con el término de tres (03) días contados a partir de su notificación.

Cordialmente,


LILIANA EDITH LOSADA CARDONA
Secretaria.



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA**

**JUZGADO SEGUNDO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES
CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO NEIVA- HUILA**

**Neiva, 02 de junio de 2020
J2PCAOFI20**

Señor
**REPRESENTANTE LEGAL
ECOPETROL
L. C.
Ciudad**

Asunto: Notificación de fallo de tutela primera instancia

Para efectos legales de su notificación, me permito comunicarle que este Juzgado en sentencia del día **02 de junio de 2020**, profirió fallo dentro de la acción de tutela referida, el cual en su parte resolutive expresa:

“**PRIMERO: NO TUTELAR** los derechos fundamentales AL MÍNIMO VITAL, A LA VIDA DIGNA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA y al DEBIDO PROCESO invocados por **JUAN HERNANDO CASTRO PERDOMO** quien actúa en nombre propio, contra ECOPETROL S.A. y CONFIPETROL, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO: DESVINCULAR** de esta acción Constitucional al ministerio de trabajo. **TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por el medio más expedito y dentro del término establecido en el Decreto 2591 de 1991. **CUARTO: REMITIRLA** en el evento de no ser impugnada para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional, dentro de los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.”

El expediente queda a su disposición en el secretaria del Despacho para su eventual consulta o interposición del recurso de impugnación, para lo cual, la ley le faculta con el término de tres (03) días contados a partir de su notificación.

Cordialmente,


LILIANA EDITH LOSADA CARDONA
Secretaria.



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA**

**JUZGADO SEGUNDO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES
CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO NEIVA- HUILA**

**Neiva, 02 de junio de 2020
J2PCAOFI20**

Señor
**REPRESENTANTE LEGAL
CONFIPETROL
L. C.
Ciudad**

Asunto: Notificación de fallo de tutela primera instancia

Para efectos legales de su notificación, me permito comunicarle que este Juzgado en sentencia del día **02 de junio de 2020**, profirió fallo dentro de la acción de tutela referida, el cual en su parte resolutive expresa:

“**PRIMERO: NO TUTELAR** los derechos fundamentales AL MÍNIMO VITAL, A LA VIDA DIGNA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA y al DEBIDO PROCESO invocados por **JUAN HERNANDO CASTRO PERDOMO** quien actúa en nombre propio, contra ECOPETROL S.A. y CONFIPETROL, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO: DESVINCULAR** de esta acción Constitucional al ministerio de trabajo. **TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por el medio más expedito y dentro del término establecido en el Decreto 2591 de 1991. **CUARTO: REMITIRLA** en el evento de no ser impugnada para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional, dentro de los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.”

El expediente queda a su disposición en el secretaria del Despacho para su eventual consulta o interposición del recurso de impugnación, para lo cual, la ley le faculta con el término de tres (03) días contados a partir de su notificación.

Cordialmente,


LILIANA EDITH LOSADA CARDONA
Secretaria.

Acción de Tutela No. 41001-31 18 002-2020-00035-00

Accionante: LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO // 12.114.860

Accionado: CONFIPETROL - ECOPETROL

Fallo de Tutela Primera Instancia No: 38 FECHA: 02/06/2020



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA**

**JUZGADO SEGUNDO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES
CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO NEIVA- HUILA**

Neiva, 02 de junio de 2020

J2PCAOFI20

Señor

LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO

L. C.

Ciudad

Asunto: Notificación de fallo de tutela primera instancia

Para efectos legales de su notificación, me permito comunicarle que este Juzgado en sentencia del día **02 de junio de 2020**, profirió fallo dentro de la acción de tutela referida, el cual en su parte resolutive expresa:

“PRIMERO: NO TUTELAR los derechos fundamentales AL MÍNIMO VITAL, A LA VIDA DIGNA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA y al DEBIDO PROCESO invocados por **JUAN HERNANDO CASTRO PERDOMO** quien actúa en nombre propio, contra ECOPETROL S.A. y CONFIPETROL, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO: DESVINCULAR** de esta acción Constitucional al ministerio de trabajo. **TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por el medio más expedito y dentro del término establecido en el Decreto 2591 de 1991. **CUARTO: REMITIRLA** en el evento de no ser impugnada para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional, dentro de los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.”

El expediente queda a su disposición en el secretaria del Despacho para su eventual consulta o interposición del recurso de impugnación, para lo cual, la ley le faculta con el término de tres (03) días contados a partir de su notificación.

Cordialmente,


LILIANA EDITH LOSADA CARDONA
Secretaria.

Acción de Tutela No. 41001-31 18 002-2020-00035-00

Accionante: LUIS HERNANDO CASTRO PERDOMO // 12.114.860

Accionado: CONFIPETROL - ECOPETROL

Fallo de Tutela Primera Instancia No: 38 FECHA: 02/06/2020



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA**

**JUZGADO SEGUNDO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES
CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO NEIVA- HUILA**

**Neiva, 02 de junio de 2020
J2PCAOFI20**

Señores
**MINISTERIO DE TRABAJO
Ciudad**

Asunto: Notificación de fallo de tutela primera instancia

Para efectos legales de su notificación, me permito comunicarle que este Juzgado en sentencia del día **02 de junio de 2020**, profirió fallo dentro de la acción de tutela referida, el cual en su parte resolutive expresa:

“PRIMERO: NO TUTELAR los derechos fundamentales AL MÍNIMO VITAL, A LA VIDA DIGNA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA y al DEBIDO PROCESO invocados por **JUAN HERNANDO CASTRO PERDOMO** quien actúa en nombre propio, contra ECOPETROL S.A. y CONFIPETROL, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO: DESVINCULAR** de esta acción Constitucional al ministerio de trabajo. **TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por el medio más expedito y dentro del término establecido en el Decreto 2591 de 1991. **CUARTO: REMITIRLA** en el evento de no ser impugnada para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional, dentro de los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.”

El expediente queda a su disposición en el secretaria del Despacho para su eventual consulta o interposición del recurso de impugnación, para lo cual, la ley le faculta con el término de tres (03) días contados a partir de su notificación.

Cordialmente,


LILIANA EDITH LOSADA CARDONA
Secretaria.