

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PREPENSIONADO** - Cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, la persona no podrá ser beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada del prepensionado.

**HECHOS:** El thema decidendi en el asunto puesto a consideración de la Sala se concreta en elucidar, si al deprecante le asiste derecho al reconocimiento o validación del tiempo de servicios faltante para conformar el derecho pensional previsto en la CCT suscrita por SINTRASEGURIDADSOCIAL, de acuerdo con los lineamientos que trazan la garantía a la estabilidad laboral de los trabajadores considerados como pre-pensionados, efecto para el que habrá específicamente de establecerse el contenido y alcance de las disposiciones legales y jurisprudenciales que rigen la materia.

**TESIS:** (...) La garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el trabajador, bajo en ciertas circunstancias, el poder de continuar desempeñando sus funciones, siempre que la causa que motivó la suscripción del contrato se mantenga vigente, y no existan razones que confluyan en la inviabilidad de su continuidad. (i) se ha propugnado por la defensa del derecho de asociación, y por tanto, el legislador ha reconocido el fuero sindical del que gozan ciertos trabajadores sindicalizados o sindicatos (artículo 406 del CST), especialmente en contextos en los cuales con el despido se busca enervar la posibilidad de que, tanto el sindicato como sus miembros, ejerzan sus derechos (SU-1067 del 2000); (ii) se ha buscado salvaguardar el principio de la igualdad material, en el sentido de impedir, por vía legal (artículo 26 de la Ley 361 de 1997) y jurisprudencial (SU-049 de 2017 y SU-087 de 2022), que por la exclusiva razón de la discapacidad de una persona, esta sea discriminada y desvinculada de un empleo; (iii) se ha protegido, especialmente, a la mujer embarazada y a la madre cabeza de familia (artículo 43 de la CP), y (iv) se ha establecido, prima facie, la imposibilidad de finalizar el contrato de quien está ad portas de cumplir los requisitos exigidos por ley para conformar el derecho pensional (C-044 de 2004, T-768 de 2005, T-587 de 2008, T-729 de 2010, SU-897 de 2012, T-595 de 2016, SU-691 de 2017, SU-003 de 2018, T-500 de 2019, T-055 de 2020, entre otras). En efecto, la Ley 790 de 2002, previó, con ocasión de la implementación de un Programa de Renovación para la Administración Pública, un mecanismo de salvaguardia especial, denominado retén social (artículo 12), con el propósito de atender la necesidad que existía de hacer eficiente el ejercicio de la administración pública, a través de su reducción y fortalecimiento (Proyecto de Ley 100 de 2002), sin sacrificar los derechos al trabajo, la seguridad social y mínimo vital de quienes, encontrándose en condición de vulnerabilidad, estuviesen prestando sus servicios en las entidades cuya estructura administrativa u orgánica sufriría modificaciones, protección que de manera basilar consistía, en que (i) las madres cabeza de familia, (ii) las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y (iii) las personas próximas a pensionarse, debían ser mantenidos en sus cargos durante el mayor tiempo posible. Ahora bien, para determinar si un trabajador tiene la calidad de pre-pensionado, (...) el alcance de dicha regla fue delimitado por la Sala Plena de ese máximo tribunal, para quienes se encuentran afiliados al régimen de primera media, en el sentido de indicar que "... cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, la persona no podrá ser beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada del prepensionado 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" (SU-003 de 2018). Habida cuenta de esta última premisa jurisprudencial, la Sala educa que: (i) quienes están a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas, o (ii) quienes están a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad mínima, tienen la condición de pre-pensionados; y que, por el contrario, (iii) quienes están a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta

con las semanas mínimas requeridas, o (iv) quienes están a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de acumular las semanas requeridas, no cumplen la condición de pensionados (T-055 de 2020). (...) Lo expuesto, deviene útil para descubrir que el demandante ciertamente NO resultaba beneficiario de la protección y garantías reservadas para los pensionados, tal y como con acierto lo coligió el juzgador unipersonal de primer nivel, en tanto los medios de prueba son claros en la medida en que el actor cumplió con la densidad de semanas necesaria para acceder a la prestación económica de vejez de origen legal, sin que la pérdida del empleo tuviese la entidad de impedir la causación y disfrute de tal derecho.

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 23/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Radicado:** 05001-31-05-021-2021-00443-01 (O2-23-077)  
**Accionante:** FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA  
**Accionada:** PAR-ISS, UGPP y COLPENSIONES E.I.C.E.  
**Procedencia:** JUZGADO VEINTIUNO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN  
**Providencia:** SENTENCIA No. 166  
**Asunto:** ESTABILIDAD LABORAL – PRE-PENSIONADO

En Medellín, a los veintitrés (23) días del mes de octubre del año dos mil veintitrés (2023), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-021-2021-00443-01 (O2-23-077), instaurado por FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA en contra del PARISS, UGPP y COLPENSIONES E.I.C.E., con el fin de resolver el recurso de apelación que fuera propuesto por la litigiosa por pasiva contra la sentencia que fulminó la primera instancia, proferida el 13 de marzo de 2023 por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “[p]or medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### 1. ANTECEDENTES

El señor FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA actuando a través de gestor judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra del PAR-ISS, UGPP y COLPENSIONES E.I.C.E, en punto a obtener “...el pago de la seguridad social y el tiempo de servicio que le faltaba para adquirir la pensión convencional del Instituto de Seguros Sociales”; y de consiguiente, el reconocimiento de la prestación pensional extralegal prevista en los artículos

98 y 101 de la CCT a partir del año 2016, junto con los intereses de mora de que trata el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 o en subsidio la indexación

En respaldo de sus aspiraciones señaló que, nació el 08 de junio de 1956 y alcanzó la edad de 55 años, ese mismo día y mes del año 2011; que prestó sus servicios personales a favor de la Contraloría General de la República y del Instituto de Seguros Sociales durante los periodos que a continuación se detallan:

Empleador	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Último cargo desempeñado
Contraloría General de la República	27-mar-95	15-mar-00	Auxiliar Administrativo
Instituto de Seguros Sociales	18-oct-01	31-mar-15	Auxiliar de Servicios Administrativos

Informó que el extinto Instituto de Seguros Sociales a través de la resolución nro. 7827 del 13 de febrero de 2015 reconoció la liquidación definitiva de prestaciones sociales, calculada hasta el 31-mar-2015, fecha en que fue retirado del servicio en la entidad oficial. Aseguró que fue miembro de la organización sindical SINTRASEGURIDADSOCIAL y beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita; que el instrumento convencional previó el reconocimiento del derecho pensional para los trabajadores que cumplieran 55 años de edad y acreditaran 20 años de servicios continuos o discontinuos a favor del ISS o de otra entidad del estado. Luego asentó que, para la fecha de su retiro el pasado 31 de marzo de 2015, totalizó, entre la extinta administradora del RPMPD y la Contraloría General de la República, un tiempo de servicios igual a 18 años, 5 meses y 3 días, por lo que considera era beneficiario de lo que denominó como “*retén social*” y por ende, debía “...*validarse el tiempo de servicio faltante hasta completar los 20 años de servicio(sic)*”; empero, el Instituto de Seguros Sociales no le reconoció los beneficios derivados de esta figura.

Aseveró que, COLPENSIONES E.I.CE. en resolución SUB40897 del 18 de febrero de 2019, le reconoció la pensión de vejez a partir del 0-jun-2018 y en cuantía inicial de \$ 905.583, conforme a los lineamientos de la Ley 100 de 1993, modificada por la Ley 797 de 2003.

Finalmente, expuso que solicitó el reconocimiento pensional extralegal y que el PAR-ISS no ha dado respuesta efectiva a dicha reclamación.

### 1.1. Trámite de primera instancia

La demanda se admitió el 21 de abril de 2022 por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín (doc.04, carp.01), y se notificó a las convocadas el 21 de abril de esa anualidad (docs.06, 07 y 08, carp.01) las que, al momento de dar respuesta al escrito incoativo plantearon oposición a la prosperidad de las súplicas instadas.

En su respuesta, COLPENSIONES E.I.C.E. aceptó como ciertos los hechos que hacen referencia a la edad del impetrador, manifestando no constarle los demás. Como medios defensivos postuló las excepciones de inexistencia de la obligación de reconocer y pagar la pensión de jubilación de orden convencional de manera retroactiva, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación de pagar intereses moratorios, improcedencia de la indexación, compensación, descuentos del retroactivo por salud, prescripción, buena fe, imposibilidad de condena en costas y la genérica (doc.14, carp.01).

El PAR-ISS y la UGPP, corroboraron la edad del demandante, la prestación personal de los servicios de este a favor del ISS y de la Contraloría General de la República, la terminación de la relación laboral, la condición del deprecante de afiliado al colectivo SINTRASEGURIDADSOCIAL y destinatario de la CCT, así como el *estatus* de pensionado y la reclamación administrativa presentada. En su defensa formularon como excepciones perentorias las que nominaron como imposibilidad declarar beneficio del retén social, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación respecto del PAR-ISS, prescripción e inexistencia de la obligación de reconocer pensión de jubilación convencional (docs.10 y 11, carp.01).

## **1.2. Decisión de Primera Instancia**

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 13 de marzo de 2023 (docs.21 y 23, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, con la que absolvió a las convidadas a juicio de los pedimentos formulados en su contra por el señor FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA, gravándolo en costas.

En lo fundamental, el *a quo* estimó que el deprecante a la fecha de terminación del vínculo contractual con el ISS, no cumplía con los requisitos establecidos en la CCT para la causación de la pensión de jubilación, a la vez que, tenía acreditado en su historia laboral más de 1.300 semanas cotizadas. Con fundamento en lo anterior, concluyó que la protección especial para pre-pensionados no fue establecido para obtener el reconocimiento de los tiempos de servicio que se reclaman para acceder a la prestación extralegal (minuto 00:01 a 24:53, doc.23, carp.01).

### **1.3. Recurso de Apelación**

La poderhabiente judicial del promotor se mostró en desacuerdo con la decisión adoptada por el *a quo*, solicitando se revoque la misma y se accedan a los pedimentos formulados en el libelo genitor.

En lo sustancial, insiste en la calidad de pre-jubilado del señor ZAPATA PIEDRAHÍTA y la omisión del empleador en otorgar los beneficios reservados para estos trabajadores, de acuerdo con la Ley 790 de 2002 y la sentencia SU 897 de 2012, concluyendo que debe garantizarse el pago de aportes a los sistemas pensionales hasta que se alcance el tiempo de cotización requerido para acceder a la pensión de jubilación (minuto 00:01 a 08:43, doc.24, carp.01).

### **1.4. Trámite de Segunda Instancia**

El recurso de apelación fue admitido el 27 de marzo 2023 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del día 10 de abril de la misma anualidad (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, ejercieran su derecho a presentar alegaciones de conclusión por escrito, de considerarlo del caso. Para los enunciados propósitos, la poderhabiente judicial del libelista (doc.05 carp.02), reiteró los argumentos expuestos en el escrito inaugural destacando que debe mantenerse la vigencia de las disposiciones convencionales más allá del 31 de julio de 2010, si así fue acordado por la partes, trayendo a colación distintas sentencias dictadas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, reiterando a su vez que su representado es beneficiario de la convención colectiva de trabajo y de los beneficios del retén social por motivo de faltarle menos de 3 años para adquirir el derecho pensional previsto en la CCT para el momento de su retiro (15-mar-2015).

La UGPP a través de apoderada especial solicitó se confirme la decisión cuestionada pues *“...para el caso particular del Instituto de Seguros Sociales, que su convención mantuvo vigencia hasta el 31 de octubre de 2004, y el Lineamiento 223 del 11 de octubre de 2021, la Unidad ratifica para el caso particular del Instituto de Seguros Sociales que su convención colectiva mantuvo vigencia hasta el 31 de octubre de 2004”* (doc.04, carp.01). Entretanto, el PAR-ISS y COLPENSIONES E.I.C.E. guardaron silencio.

## **2. ANÁLISIS DE LA SALA**

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el extremo litigioso por

pasiva, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio de la sentencia impugnada deberá focalizarse en los puntos de inconformidad materia de alzada-

## **2.1. Problema jurídico**

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se concreta en elucidar, si al deprecante FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA le asiste derecho al reconocimiento o validación del tiempo de servicios faltante para conformar el derecho pensional previsto en la CCT suscrita por SINTRASEGURIDADSOCIAL, de acuerdo con los lineamientos que trazan la garantía a la estabilidad laboral de los trabajadores considerados como pre-pensionados, efecto para el que habrá específicamente de establecerse el contenido y alcance de las disposiciones legales y jurisprudenciales que rigen la materia.

## **2.2. Sentido del Fallo – Tesis de la Sala**

La Sala confirmará la decisión de primer grado, considerando que como colofón del ejercicio ponderativo de las probanzas allegadas con la demanda, y los demás medios de convicción incorporados y practicados en sede judicial, el Instituto de Seguros Sociales no transgredió las garantías constitucionales que le asisten al ex trabajador, en particular, la estabilidad en el empleo, puesto que al trasluz de la Ley 790 de 2002 y la doctrina constitucional vertida en la sentencia SU-003 de 2018 proferida por la Corte Constitucional, el señor FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA, no ostentaba la condición de pre-pensionado al momento de su retiro y la entidad empleadora mantuvo el vínculo laboral hasta que se produjo su liquidación definitiva.

## **2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado**

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la litis planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos en primera instancia: que el señor FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA nació el 08 de junio de 1956 (pág.31, doc.02, carp.01); que laboró para el Instituto de Seguros Sociales y la Contraloría General de la República, por un periodo igual a 18 años y 5 meses (págs. 25 a 30, doc.12, carp.01; págs. 39 a 42, doc.02, carp.01; 10 a 15 y 17 a 19, doc.12, carp.01), que es beneficiario de la CCT suscrita entre el colectivo SINTRASEGURIDADSOCIAL y el INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES (págs.131 a 199, doc.02, carp.01).

Adicionalmente, no se discute que el vínculo laboral existente entre el deprecante y el INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES se mantuvo vigente hasta el 31 de marzo de 2015, data para la cual contaba con 1.748 semanas cotizadas al RPMPD (págs.38 a 41 y 95 a 109 41, doc.02, carp.01).

### **2.3.1. La Estabilidad Laboral Reforzada**

A manera de introito argumental, la Sala subraya que, el derecho al trabajo ha sido reconocido en nuestro ordenamiento jurídico como un valor esencial del Estado Social de Derecho, y por ello en el Preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 39, 48, 55, 56 y 64 de la Constitución Política y el legislador se ocuparon de brindarle una protección especial, del que es titular toda persona para pretender y obtener un trabajo en condiciones dignas, no sólo como un mecanismo para asegurar el mínimo vital y la calidad de vida digna, sino también como un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad.

El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, se funda en diversas disposiciones de la Constitución, a saber: en el derecho a *“la estabilidad en el empleo”* (artículo 53 de la CP); en el derecho de todas las personas que *“se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”* a ser protegidas *“especialmente”* con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad *“real y efectiva”* (artículo 13 de la CP); en que el derecho al trabajo *“en todas sus modalidades”* tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de



“*condiciones dignas y justas*” (artículo 25 de la CP); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (artículos 1º, 53, 93 y 94 de la CP, y en el deber de todos de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*” (artículos 1º, 48 y 95 de la CP), a propósito de asegurarle al trabajador un mínimo de protección en punto a que su vínculo laboral no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva por una decisión arbitraria del empleador, de modo que, le garantice la permanencia en su empleo y limita la facultad unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

La garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el trabajador, bajo en ciertas circunstancias, el poder de continuar desempeñando sus funciones, siempre que la causa que motivó la suscripción del contrato se mantenga vigente, y no existan razones que confluyan en la inviabilidad de su continuidad. Con tal objeto, el Estado colombiano, como signatario de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), ratificó con el advenimiento de la Ley 319 de 1996, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador); instrumento que en su canon 7 reconoce que el derecho al trabajo supone que todo individuo debe gozar del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, garantía que se concreta, entre otras disyuntivas, con el reconocimiento de una indemnización o la readmisión en el empleo u otra cualquiera prestación prevista por la legislación nacional.

Viene a propósito memorar lo anterior, a fin de denotar que, se dejó al arbitrio de los signatarios del mencionado tratado la obligación de establecer en el ordenamiento jurídico interno la alternativa o medida idónea en función de proteger la estabilidad en el empleo y morigerar los efectos adversos del finiquito del nexo contractual sin justa causa. Así se desprende de lo asentado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 1º de abril de 2008, radicado 31743:

*La cláusula en comento como bien lo anota la oposición y lo entendió el Tribunal, no consagra directamente un derecho concreto en beneficio de los trabajadores despedidos injustamente sino que da la opción al Estado signatario, que en su legislación interna de entre varias medidas protectoras, adopte en el ámbito interno aquellas necesarias para lograr la efectividad de los derechos que se comprometió a proteger. “No es dable entender como lo hace el recurrente, que se pueda reclamar judicialmente en forma directa alguna de tales prerrogativas, pues se requiere la regulación por parte de la legislación interna para que opere la protección concreta del derecho. Y, no existe derecho distinto a reclamar de aquellos de los que haya dispuesto cada uno de los Estados que hubiere acogido el tratado internacional y en desarrollo de lo en ellos convenido”*

Con fundamento en lo anterior, (i) se ha propugnado por la defensa del derecho de asociación, y por tanto, el legislador ha reconocido el fuero sindical del que gozan ciertos trabajadores

sindicalizados o sindicatos (artículo 406 del CST), especialmente en contextos en los cuales con el despido se busca enervar la posibilidad de que, tanto el sindicato como sus miembros, ejerzan sus derechos (SU-1067 del 2000); (ii) se ha buscado salvaguardar el principio de la igualdad material, en el sentido de impedir, por vía legal (artículo 26 de la Ley 361 de 1997) y jurisprudencial (SU-049 de 2017 y SU-087 de 2022), que por la exclusiva razón de la discapacidad de una persona, esta sea discriminada y desvinculada de un empleo; (iii) se ha protegido, especialmente, a la mujer embarazada y a la madre cabeza de familia (artículo 43 de la CP), y **(iv) se ha establecido, prima facie, la imposibilidad de finalizar el contrato de quien está ad portas de cumplir los requisitos exigidos por ley para conformar el derecho pensional** (C-044 de 2004, T-768 de 2005, T-587 de 2008, T-729 de 2010, SU-897 de 2012, T-595 de 2016, SU-691 de 2017, SU-003 de 2018, T-500 de 2019, T-055 de 2020, entre otras).

**En efecto, la Ley 790 de 2002, previó, con ocasión de la implementación de un Programa de Renovación para la Administración Pública, un mecanismo de salvaguardia especial, denominado retén social (artículo 12), con el propósito de atender la necesidad que existía de hacer eficiente el ejercicio de la administración pública, a través de su reducción y fortalecimiento (Proyecto de Ley 100 de 2002), sin sacrificar los derechos al trabajo, la seguridad social y mínimo vital de quienes, encontrándose en condición de vulnerabilidad, estuviesen prestando sus servicios en las entidades cuya estructura administrativa u orgánica sufriría modificaciones,** protección que de manera basilar consistía, en que (i) las madres cabeza de familia, (ii) las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y **(iii) las personas próximas a pensionarse, debían ser mantenidos en sus cargos durante el mayor tiempo posible.**

No obstante, y a pesar de que la protección legal fue creada para los trabajadores que se encontraban en la situación descrita en el párrafo precedente, la jurisprudencia ha estimado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada para los pre-pensionados puede aplicarse en otro tipo de contextos u escenarios, como serían aquellos en que se haya desvinculado a un servidor público por razones distintas a la prevista en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, como la restructuración, fusión, o liquidación, pero únicamente respecto de las entidades públicas (CSJ SL-1452 del 07-04-2021), **aspecto sobre el que resulta procedente relieves que el extinto Instituto de Seguros Sociales, último empleador del impetrador, se concibió como una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa, capital independiente, vinculada al Ministerio de Salud y Protección Social (Decretos 2148 de 1992 y 4107 de 2011).**

**2.3.1.1. La estabilidad laboral reforzada del pre-pensionado:** Ahora bien, para determinar si un trabajador tiene la calidad de pre-pensionado, inicialmente bastaba con verificar si en los tres años siguientes a la fecha de su desvinculación, lograría adquirir la edad y la densidad mínima de semanas requeridas para acceder al derecho si estaba afiliado al RPMPD, o si obtendría el capital necesario para hacerse al beneficio pensional si se encontraba en el RAIS (CC SU-691 de 2017). Con todo ello, el alcance de dicha regla fue delimitado por la Sala Plena de ese máximo tribunal, para quienes se encuentran afiliados al régimen de primera media, en el sentido de indicar que “... cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, la persona no podrá ser beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada del prepensionado 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” (SU-003 de 2018).

Habida cuenta de esta última premisa jurisprudencial, la Sala educa que: (i) quienes están a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas, o (ii) quienes están a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad mínima, tienen la condición de pre-pensionados; y que, por el contrario, **(iii) quienes están a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas, o (iv) quienes están a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de acumular las semanas requeridas, no cumplen la condición de pre-pensionados** (T-055 de 2020). **A ello hay que adicionar que, esta Magistratura acompaña también en su prédica a la Corte Constitucional en la sentencia T-638 de 2016, asentando que la condición de pre-pensionado no basta por sí sola para activar los mecanismos encaminados a la protección del principio de la estabilidad en el empleo, sino que, se precisa verificar en cada caso si hubo afectación de los derechos fundamentales del ex trabajador.**

En tales circunstancias, asoma una situación que no se puede dejar de lado, esto es, que únicamente los trabajadores que se encuentren en los primeros dos escenarios elucidados en el punto retropróximo son considerados pre-pensionados y, por contera, beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada que de tal condición dimana, siempre y cuando se verifique la infracción de garantías *ius fundamentales*.

Refiere la Sala lo anterior, para recalcar que en el *sub lite* el promotor del juicio fue retirado del servicio a partir del 31 de marzo del 2015, calenda para la cual contaba con la edad de 58 años, de acuerdo con la copia de su cédula de ciudadanía (pág.31, doc.02), y además, para dicho hito totalizaba 1.748 semanas cotizadas al RPMPD, al que se encontraba afiliado (págs.95 a 109, doc.02, carp.01). Asimismo, el señor FERNANDO ALONSO ZAPATA

PIEDRAHÍTA había prestado sus servicios personales a favor de la Contraloría de la República y al ISS, por un lapso igual a 18 años y 5 meses aproximadamente, conforme con la información que reposa en la Certificación Electrónica de Tiempos Laborados – CETIL y la resolución nro. 7827 del 13 de febrero de 2015 expedida por el ISS, así:

Empleador	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Último cargo desempeñado	Pág(s), doc, carp
Contraloría General de la República	27-mar-95	30-ago-99	Auxiliar Administrativo	25 a 30, doc.12, carp.01
Contraloría General de la República	1-sep-99	15-mar-00	Auxiliar Administrativo	25 a 30, doc.12, carp.01
Instituto de Seguros Sociales	18-oct-01	31-mar-15	Auxiliar de Servicios Administrativos	39 a 42, doc.02, carp.01; 10 a 15 y 17 a 19, doc.12, carp.01

De otra parte, se subraya que el artículo 98 de la CCT suscrita entre el sindicato SINTRASEGURIDADSOCIAL y el ISS, estipula que “[e]l trabajador oficial que cumpla veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo al Instituto y llegue a la edad de cincuenta y cinco (55) años si es hombre y cincuenta (50) años si es mujer, tendrá derecho a pensión de jubilación en cuantía equivalente al 100% del promedio de lo percibido...” (págs.131 a 199, doc.02, carp.01).

De lo transcrito, bien puede concluirse, *prima facie*, que la razón está de lado del actor, en tanto los medios suasorios adunados dan cuenta de que, el señor FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA al 31-mar-2015 tenía cumplida la edad mínima establecida en la norma convencional trasunta y estaba a menos de tres años de completar el tiempo de servicios requerido para causar el derecho pensional extra legal; empero, no se pierde de vista que el señor ZAPATA PIEDRAHÍTA, contaba con 1.748 semanas cotizadas en el RPMPD por cuenta de empleadores del sector público y privado. De tal forma que, en el terreno de lo razonable y lógico, si como quedó visto la protección especial de la que goza el pre-pensionable tiene como fin principalísimo evitar que se vea frustrada la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez ante la extinción intempestiva del vínculo laboral, luego entonces habiendo cumplido en exceso el impetrador con el requisito de densidad mínima de semanas cotizadas en el RPMPD, traslúcido resulta que la expectativa de obtener el derecho pensional de vejez no se vio torpedeada por la decisión del dador de laborío de terminar la relación contractual, y siendo ello así, en el *sub lite* no se muestra infracción al derecho fundamental al mínimo vital u otra garantía de rango constitucional del señor ZAPATA PIEDRAHÍTA que autorice activar a su favor la protección especial a la que aspira.

Lo expuesto, deviene útil para descubrir que el demandante ciertamente NO resultaba beneficiario de la protección y garantías reservadas para los pre-pensionados, tal y como con acierto lo coligió el juzgador unipersonal de primer nivel, en tanto los medios de prueba son claros en la medida en que el actor cumplió con la densidad de semanas necesaria para acceder a la prestación económica de vejez de origen legal, sin que la pérdida del empleo tuviese la entidad de impedir la causación y disfrute de tal derecho. En esa perspectiva, y en contraste a lo expuesto por la censura, el cognoscente de instancia no incurrió en el error que se le endilga.

Como colofón de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias esbozadas con suficiencia, se dispondrá por la Sala la confirmación íntegra de la sentencia de primer grado, en cuanto absolvió a las codemandadas de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por parte del señor FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA.

### 3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y advirtiendo que el recurso de apelación interpuesto por el señor FERNANDO ZAPATA PIEDRAHÍTA no salió avante, a su cargo se impondrán costas procesales. En atención a lo dispuesto en el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho de manera proporcional y en favor del extremo plural pasivo, la suma de un salario mínimo legal mensual vigente, equivalente a \$1.160.000.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### 4. RESUELVE

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, el 13 de marzo de 2023, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA en contra del PAR-ISS, UGPP y COLPENSIONES E.I.C.E., según y conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO:** COSTAS en esta instancia a cargo de FERNANDO ALONSO ZAPATA PIEDRAHÍTA, fijándose como agencias en derecho, en favor del extremo plural pasivo y de forma proporcional, la suma de un SMMLV equivalente \$ 1.160.000.

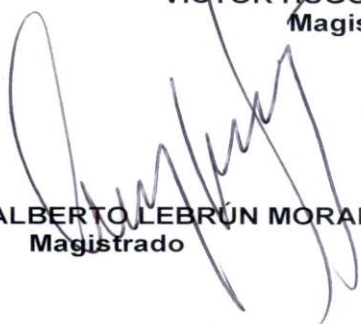
Lo resuelto se notifica mediante EDICTO, prohijando el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**  
Magistrado Ponente

  
**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**  
Magistrado

  
**SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**  
Magistrada

#### CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín.

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario