



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL2600-2025

Radicación n.º 11001-31-05-003-2019-00231-01

ACTA 44

Bogotá D. C., veintiséis (26) de noviembre de dos mil veinticinco (2025)

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **CLAUDIO MAURICIO PEÑA HOYOS**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el cinco (5) de marzo de dos mil veinte (2020), en el proceso ordinario laboral que promovió contra la sociedad **PROCESOS Y CANJE SA.**

I. ANTECEDENTES

El hoy recurrente demandó a la sociedad Procesos y Canje S. A., con el propósito de que se declarara que se encontraba amparado por el fuero de prepensionado al momento de su despido y, en consecuencia, la demandada fuera condenada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando, así como a pagarle los salarios dejados de

percibir desde la fecha de su despido hasta cuando se hiciera efectivo el reintegro, más las costas del proceso.

En sustento de sus pretensiones adujo que ingresó a laborar a la empresa demandada el 2 de mayo de 2006; que el contrato de trabajo que lo vinculó con aquella fue a término indefinido; que fue despedido el 30 de junio de 2017 sin justa causa; que fue afiliado a Colpensiones para el riesgo de vejez; que para la fecha del despido tenía 59 años y medio, por lo que le faltaban menos de tres años para cumplir la edad pensional; que es beneficiario del fuero de prepensionado; que contrajo nupcias el 1 de diciembre de 1995; que para el 30 de junio de 2017 su esposa padecía *litiasis renal* en el riñón izquierdo; y que su cónyuge, debido a la enfermedad que padece, depende económicamente de él.

Sostuvo, además, que su salario en calidad de empleado era el único sustento económico que percibía para satisfacer sus necesidades personales y familiares; que, debido a su desempeño laboral y al fuero de prepensionado, tenía la legítima confianza de poder continuar trabajando al servicio de la demandada hasta cumplir la edad para obtener su pensión de vejez; que desde su despido se ha visto imposibilitado para pagar las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud; que el despido fue ilegal, pues se le violó la estabilidad laboral reforzada que le otorga el mentado fuero; que su último salario mensual ascendió a la suma de \$5.683.110; y que ha reclamado su reintegro sin éxito alguno.

La sociedad demandada se opuso a las pretensiones del actor y, en cuanto a los hechos, admitió los relativos a la data en que aquél ingresó a laborar a su servicio, el despido sin justa causa, la afiliación a Colpensiones para el riesgo de vejez, la edad para la fecha del despido (59 años y medio), la enfermedad padecida por la esposa de su extrabajador y el valor del último salario devengado por éste. Los demás los negó o dijo que no le constaban.

En su defensa, propuso las excepciones que denominó inexistencia de estabilidad laboral reforzada, buena fe y lealtad, continuidad de la afiliación y aportes al sistema de seguridad social en salud para el demandante y su cónyuge, auxilio de cesantía y pago de desempleo de la caja de compensación familiar, y la innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, al cual correspondió el trámite de la primera instancia, por sentencia del 6 de febrero de 2020, resolvió:

PRIMERO: Declarar probada la excepción de inexistencia de la estabilidad laboral reforzada (fuero de prepensionado) del demandante, propuesta por la parte demandada Procesos y Canje S.A., conforme la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Como consecuencia, absolver a la sociedad demandada Procesos y Canje S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante [...], conforme la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: Condenar en costas, incluidas las agencias en derecho al demandante [...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante sentencia del 5 de marzo de 2020, confirmó la de primer grado y gravó con costas al demandante.

Centró el problema jurídico en dilucidar si al momento de la desvinculación del actor, éste se encontraba resguardado por la estabilidad laboral reforzada (fuero de prepensionado); y si, con ocasión de ello, procedía su reintegro.

Dijo que de los medios de prueba allegados al plenario podía colegirse que, bajo el marco de un vínculo contractual laboral a término fijo de tres meses, el actor había trabajado al servicio de la sociedad demandada, desempeñando como último cargo el de *‘jefe de PCA’*, desde el 2 de mayo de 2006 hasta el 30 de junio de 2017 (folios 18 a 20), momento en el que feneció por decisión sin justa causa de la convocada a juicio, según la carta de folio 21.

A continuación, precisó lo siguiente:

[...] el fuero reclamado por Peña Hoyos, contrario de aquellos derivados de la Ley 361 del 97 y de la lectura que sobre el particular ha gestado la Corte Constitucional, no haya su sustento en el ámbito normativo reglamentario, sino que su desarrollo ha sido generado y amplificado por la Corporación de cierre de la jurisdicción constitucional al desplegar un parangón con aquella institución del retén social que cobija a los servidores públicos. Es esa la razón a lo antepuesto, que los postulados que demarcan la estabilidad laboral u ocupacional reforzada, no

resultan ajenas a aquellos afiliados próximos a merecer la prestación para el riesgo de vejez por ser la materialización de una interpretación humanizada del derecho del trabajo y los derechos fundamentales, que con éste se conjugan como el mínimo vital y la seguridad social, que en suma, conducen a la guarda del trabajador afectado y con ello a la prohibición asignada a los empleadores de fenecer el vínculo laboral, de suerte que, tal garantía constitucional ha sido avalada por aquellos prestadores de servicios que se encuentran ubicados dentro de la ejecución de su contrato de trabajo y de faltar tres o menos años para reunir los estipendios normativos para la causación de la pensión de jubilación o vejez, a saber, la edad y el tiempo de servicio o semanas de cotización, adjudicándose de esta manera el título de prepensionado.

Lineamientos que, como se enunció de manera antepuesta, encontraron su origen en las prerrogativas concedidas a los servidores públicos que resultaban desplazados con una reestructuración, como se vislumbra en la sentencia T-089 de 2009 y C-975 de 2009, pero que a tono con el derecho de igualdad se ha ampliado al sector privado, enseñando en sentencia T-326 de 2014 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 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 [...]”.

Es bajo tal marco de acción, que quien persiga de la jurisdicción abrogarse los beneficios afirmando el título de prepensionado, deberá demostrar como presupuestos ineludibles el ser huérfano del requisito de edad y semanas para el estadio temporal de cese de labores, de manera coetánea, y que ello se presente cuando le faltare menos de tres años para su acceso. Circunstancia que contrario a lo referenciado por el profesional de derecho de la parte accionante, ha sido el estandarte para su procedibilidad aún antes de la fecha de despido sin justa causa, consumado el 30 de junio de 2017 (folio 21).

Denótese como en la sentencia T-357 del 6 de julio de 2016, la Corte Constitucional concluyó que: “La Sala entiende que la condición de prepensionado de un trabajador y la protección que de ésta se deriva no se circunscribe a las relaciones laborales afectadas por los planes de renovación de la administración pública, sino que cobija a todos los trabajadores próximos a pensionarse, definidos como aquellos a quienes les falten 3 o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas cotizadas para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”.

Reiterado en la sentencia SU-003 de 2018, que en su labor de unificación, la Corte Constitucional concretó símiles presupuestos y resaltando que “dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionado, dado que el requisito faltante de edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, considera la Corte que no se frustra el acceso a la pensión de vejez”.

Fluyendo innegable, que al acreditarse que para el momento de extinción del vínculo contractual con Procesos y Canje S.A. el accionante era carente -únicamente- del requisito de edad de que trata la Ley 797 de 2003 por contar para el 30 de junio de 2017 con 59 años, pero acreditar 2043 semanas al 30 de julio de esa anualidad, conforme lo referenciado por el juez constitucional (folio 57), y según la confesión del reclamante jurisdiccional al rendir interrogatorio de parte, en tanto informó que para tal estadio temporal contaba con 1300 semanas (folio 189), es que emana indiscutible la falta de presupuestos para ordenar el reintegro al cargo que desempeñaba el actor.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita el recurrente que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque la proferida por el *a quo* y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación laboral, los cuales fueron replicados y serán estudiados conjuntamente, como quiera que se

enderezaron por la misma vía de violación de la ley, denuncian similar normativa y persiguen idéntico fin.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa acusa la interpretación errónea de los artículos *«12 de la Ley 790 de 2002 y 1º y 12 del Decreto 190 de 2003, infracción legal que produjo la aplicación indebida de los artículos 19 del C.S.T., 6º y 1746 del Código Civil, 13, 25, 46, 48 y 53 de la Constitución Política y 1º del Acto Legislativo número 1 de 2005, en relación con los artículos 33 de la Ley 100 de 1993, 9º de la Ley 797 de 2003 y 27 del C.C.»*.

En la sustentación del cargo arguye que no discute los supuestos fácticos que el Tribunal encontró probados, sino el hecho de haberle negado el fuero de prepensionado, bajo el argumento de que *«aunque tenía las semanas de cotización suficientes para adquirir la pensión y le faltaban menos de tres años para que se causara la prestación, dicho fuero no lo cobijaba puesto que "el requisito faltante de la edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente" en cuyo caso»* no se frustra el acceso a la pensión de vejez.

Manifiesta que el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 instauró el fuero de prepensionado de conformidad con la reglamentación que estableciera el Gobierno Nacional, para aquellos trabajadores que cumplieran los requisitos de edad y tiempo de servicios necesarios para disfrutar de su pensión de jubilación en el término de tres años; y que dicha

reglamentación, en el artículo 1 del Decreto 190 de 2003, definió como servidor o trabajador próximo a pensionarse a *«aquél al cual le falten tres o menos años contados a partir de la promulgación de la Ley 790 de 2002 para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicios o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez»*.

A su vez, esgrime que el artículo 12 del mismo decreto dispuso que no podían ser despedidos los trabajadores que en el término de los últimos tres años cumplieran la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicios para disfrutar de su pensión de jubilación, según la definición establecida en el artículo 1 de dicha normativa.

Aduce que ni la Ley 790 ni su Decreto Reglamentario establecieron diferencia, condición o restricción alguna en lo relativo al cumplimiento de los dos requisitos para la causación de la pensión de jubilación, por manera que, si en los términos del Acto Legislativo 01 de 2005 *«se entiende que la pensión se causa cuando se cumplen los requisitos para acceder a ella»*, para el fuero de prepensionado tal requisito es el de cumplir la edad, como el de tener el tiempo de servicios mínimo o semanas de cotización.

Advierte que el *ad quem*, al efectuar tal distinción, interpretó equivocadamente los artículos 12 de la Ley 790 de 2002 y 1 y 12 del Decreto Reglamentario 190 de 2003, pues fraccionó la *hipótesis normativa general* contenida en los citados preceptos, para comprender dentro de su preceptiva

solo a los trabajadores a quienes les faltara el requisito de semanas de cotización —y no a los que les faltara la edad para acceder a la prestación—.

Enseguida asevera textualmente que:

El argumento del Tribunal según el cual el fuero de pre-pensionado no cobija a quienes vayan a cumplir la edad para acceder a la pensión dentro de los tres años posteriores al despido, puesto que ese requisito puede ser cumplido con posterioridad sin que "se frustre el acceso a la pensión de vejez", es simplemente sofista pues valdría igualmente argumentar que también dentro de esos tres años el trabajador puede seguir cotizando hasta cumplir el mínimo de semanas requeridas aún sin estar sujeto a una relación laboral, con lo cual tampoco se frustraría el acceso a la pensión.

Olvidó el Tribunal Superior que el trabajador adulto mayor y su familia tienen que seguir viviendo y atendiendo a sus necesidades básicas durante el tiempo que le falte para cumplir la edad que le dará acceso a la pensión de vejez y olvidó también la casi insalvable dificultad a la que se enfrenta un trabajador después de los 59 años de edad para conseguir un empleo remunerado que le permita atender las necesidades vitales crecientes de quien llega a la tercera edad y que, al menos en teoría, debiera quedar bajo la especial protección ofrecida por el artículo 46 de la Carta Fundamental.

Para los efectos previstos de manera general en la Constitución y específicamente en el fuero de pre-pensionados, es exactamente lo mismo que al trabajador le falten menos de tres años para cumplir la edad o que le falte ese mismo tiempo de cotizaciones para acceder a la prestación. Lo que el Legislador se propuso al crear el fuero de pre-pensionados fue simplemente impedir en la práctica los despidos de aquellos trabajadores que estuvieran muy próximos a jubilarse teniendo en cuenta que durante el breve lapso que les faltara para ello, tanto el Estado como los empleadores particulares pueden mantenerles sin dificultad, e incluso con provecho, la estabilidad laboral ordenada en el artículo 53 de la Carta Política, naturalmente si no incurrían en justos motivos para la pérdida del empleo.

No entendió bien el Tribunal la teleología o finalidad del fuero de pre-pensionados al considerar que es distinta la situación a la que se enfrenta un adulto mayor despedido injustamente, cuando para acceder a la pensión que quizá le garantice una supervivencia digna por el resto de sus días, le hacen falta

semanas de cotización a cuando le hace falta tiempo para cumplir la edad. Ni el artículo 12 de la Ley 790 ni los artículos 1 y 12 de su Decreto Reglamentario permiten hacer esa distinción que comporta una discriminación ilegal e injusta entre trabajadores de edad avanzada enfrentados a las mismas dificultades vitales.

Tampoco una interpretación gramatical (art. 27 C.C.) del precepto contenido en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 autoriza la conclusión a la que arribó el Tribunal. En efecto, para la operancia del amparo o fuero del pre-pensionado, las palabras utilizadas en esta norma disponen, inequívoca y contundentemente, que "la totalidad de los requisitos" para disfrutar de la pensión, deben cumplirse dentro de los tres años allí previstos, de manera que, si el texto legal exige el cumplimiento de los requisitos en su totalidad, el intérprete mal podría entender que esa totalidad equivale solamente a uno de los requisitos. Además, la norma precisa que esos requisitos son tanto la edad como el tiempo de servicios, impidiendo que los operadores judiciales puedan separarlos o dividirlos para condicionar la aplicación del amparo al cumplimiento de solo uno de ellos, pues se correría el riesgo de que mientras algunos de dichos operadores prefirieran exigir el cumplimiento del primer requisito, otros operadores optaran por el segundo.

Sin embargo, el Tribunal entendió el artículo 12 de la Ley 790 como si la norma hubiera impuesto como único requisito para la efectividad del amparo del trabajador próximo a pensionarse el de no haber completado el tiempo de servicios o de cotizaciones, pues el de la edad no era necesario, efectuando una inaceptable mutilación de la cobertura y excluyendo así posiblemente a la mitad del componente humano hipotético amparado por el precepto legal.

Al agregarle motu proprio al artículo 12 de la Ley 790 de 2002 la excepción según la cual la estabilidad laboral allí consagrada dejaba de operar si el trabajador tenía cumplido el tiempo de servicios o de cotizaciones, aunque le faltara la edad para causar su derecho a la pensión, incurrió en una evidente interpretación errónea de la norma.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de violar por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida, la misma normativa denunciada en el cargo anterior.

Sostiene que el Tribunal, al limitar la cobertura de los artículos 12 de la Ley 790 de 2002 y 1 y 12 del Decreto 190 de 2003 a los prepensionados que no hubieran cumplido el tiempo de servicios o las semanas de cotización, y dejar inoperante el fuero para quienes les faltara tiempo para cumplir la edad, dividió el campo de aplicación de tales preceptos, fraccionamiento no establecido por el legislador, con lo cual incurrió en una aplicación indebida de esas normas.

Por lo demás, repite los argumentos esbozados en el primer cargo.

VIII. RÉPLICA

La opositora señala que la Ley 790 de 2002 y el Decreto 190 de 2003 le son aplicables, única y exclusivamente, a los servidores públicos, conforme el espíritu de las normas y para los casos de reestructuración de entidades del Estado, por lo que no procede su aplicación a trabajadores particulares.

Afirma que el recurrente no se pronunció respecto a la jurisprudencia constitucional que fue el fundamento principal de la decisión atacada, y se limitó a manifestar la presunta aplicabilidad de las normas públicas, que no fueron objeto del contenido ni de la argumentación del Tribunal.

También destaca que, para el 30 de junio de 2017, el actor tenía cotizadas 2043 semanas, entonces cumplía con

uno de los dos requisitos que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado (sentencia CC SU-003-2018). Por lo tanto, *«el recurrente no se considera una persona con fuero de estabilidad laboral reforzada “prepensionable” al cumplir con el requisito de las semanas cotizadas, el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente»*.

IX. CONSIDERACIONES

Dada la vía de ataque seleccionada por la censura, no son objeto de debate en esta sede extraordinaria los siguientes supuestos fácticos que dio por acreditados el Tribunal: (i) la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, desde el 2 de mayo de 2006 hasta el 30 de junio de 2017 (folios 18 a 20 del cuaderno de primera instancia); (ii) el actor fue despedido sin justa causa por la aquí demandada (folio 21); y (iii) Peña Hoyos, al momento de la terminación del vínculo laboral, ya tenía cumplido el requisito de semanas de cotización, más no el de la edad, pues para dicha data tan solo contaba con 59 años (folio 24).

Así pues, corresponde a la Sala determinar si se equivocó el Tribunal al sostener que el demandante no estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada (fuero de prepensionado) al faltarle únicamente el requisito de la edad (estar a menos de tres años para causar el derecho a la pensión) para el momento en que fue despedido por su empleador.

Resolver el anterior cuestionamiento impone a la Corte memorar que en el marco de los programas de renovación y modernización de la administración pública, en los cuales se adoptan medidas de reestructuración de la planta de personal de las entidades estatales, fusión o disolución de éstas, el legislador previó un valioso mecanismo de estabilidad laboral reforzada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 para tres grupos de trabajadores que no pueden ser retirados del servicio, a saber: (i) madres cabeza de familia o padres con esa condición sin alternativa económica (CC C-1039-2003); (ii) personas con limitación física, mental, visual o auditiva; y (iii) servidores públicos próximos a pensionarse, es decir, a quienes les faltaren tres años o menos para cumplir los requisitos de acceso a la pensión de vejez (CSJ SL1496-2014, SL5528-2018 y SL059-2021).

Ello obedece a que, en tales circunstancias, al presentarse la terminación unilateral del vínculo laboral por la mera voluntad del empleador, lo obvio es que se produzca la afectación de derechos de rango superior para esas personas, por cuanto se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad frente al resto de la población.

De consiguiente, la figura del *retén social* derivada del artículo 12 de la Ley 790 de 2002 posibilita la continuidad del vínculo laboral de los mentados segmentos poblacionales situándolos en una especie de posición *preferente*, al brindarles una garantía especial en función de la discriminación que pueden padecer para su ingreso al mercado laboral y/o para la conservación del empleo, por lo

menos, hasta la liquidación definitiva de la entidad, en los eventos en que ésta se haya ordenado, pues, a partir de allí, se tornaría imposible la conservación de las relaciones laborales de los trabajadores (CSJ SL1496-2014).

En el caso puntual de los servidores públicos que se encuentren próximos a pensionarse, la estabilidad laboral reforzada se encuentra afincada en mandatos constitucionales, tales como la irrenunciabilidad del derecho a la seguridad social (art. 48), la dignidad humana (art. 1) y los principios mínimos fundamentales del trabajo (art. 53), así como en el reconocimiento de que estas personas pueden tener mayores barreras de acceso al empleo y marcadas dificultades para conservarlo.

Por lo tanto, el Estado y la sociedad no pueden ser indiferentes ante esta realidad y, en tal sentido, deben adoptarse los mecanismos necesarios que les permitan a dichos trabajadores arribar al cumplimiento de los requisitos legales, a fin de que puedan acceder a la pensión de vejez.

Lo que sigue es establecer si tal garantía puede quedar reducida o limitada a los eventos de renovación de la administración pública, en los estrictos términos del artículo 12 de la Ley 790 de 2002, pues ello implicaría dejar por fuera a otros, quienes reuniendo las mismas condiciones como trabajadores, esto es, faltándoles tres años o menos para el cumplimiento de los requisitos pensionales, también se encuentran protegidos constitucionalmente ante la eventual terminación del vínculo laboral, *que impida la configuración*

definitiva de la prestación, como sería el caso de aquellos trabajadores en similar circunstancia, pero del sector particular o privado.

Puestas así las cosas, importa a la Corte recordar que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue ratificado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967, y que hace parte del grupo de convenios de derechos fundamentales en el trabajo según la Declaración de la OIT de 1998, consagra que *no puede haber distinciones, exclusiones o preferencias que alteren o anulen la igualdad de oportunidades o trato en el empleo*, por manera que, frente a este aparte de la disposición —igualdad de oportunidades o trato en el empleo— la estabilidad laboral del prepensionado no podría aplicarse solamente a un grupo de trabajadores, los del sector público, en los citados eventos de renovación de la administración, pues, evidentemente, se trataría de un derecho cuyos contornos resultan mucho más amplios, considerándose que debe protegerse a toda persona que ostente dicha calidad o condición, sin importar que se trate de un servidor público o de uno particular, lo cual, como se advirtió en precedencia, encontraría asidero en los principios constitucionales antes referidos.

La condición de prepensionado requeriría, entonces, activar el principio de igualdad a tan particular situación laboral, para advertirse que esta forma de estabilidad debe cobijar a las personas que trabajan tanto en el sector público como en el particular o privado, por encontrarse próximas a cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicios previstos

en el RPMPD o en el RAIS para acceder a la pensión de vejez, esto es, porque les faltan tres años o menos para alcanzarlos.

En puridad, la garantía de permanecer en el empleo por razón de la proximidad a adquirir la pensión no puede generar discriminaciones indebidas e injustificadas, por ser claro que el principio de igualdad contemplado en el artículo 13 de la Carta Política prevé que, ante la misma situación de vulnerabilidad, *como es el caso de quienes están próximos a pensionarse*, debe darse el mismo tratamiento de amparo.

De esa forma es que la protección del retén social para servidores públicos conduce a plantearse el interrogante de si esa tan importante protección resulta aplicable también a la situación de todos los demás prepensionados, sin distinción alguna, dado que, en términos fácticos, hay una clara e inequívoca similitud.

Ahora, como lo asentara esta Corporación en la sentencia CSJ STL13403-2018, *«aun cuando se han reconocido derechos de estabilidad laboral reforzada para ciertos grupos poblacionales —madres cabeza de familia, personas con limitaciones físicas y próximas a pensionarse—, se tiene que tal protección no es automática, sino que deben acreditarse condiciones específicas para su aplicación, en virtud de las cuales primarían tales garantías»*.

En tal sentido, para que llegare a operar la aludida estabilidad laboral del prepensionado, emerge necesario que el juez de la causa verifique que el despido ubica al

trabajador en una situación de vulnerabilidad, como consecuencia necesaria de la ruptura del vínculo jurídico laboral, lo que no solo ocurre cuando se frustra el cumplimiento del requisito de densidad de semanas de cara a la consolidación definitiva del derecho a la pensión, como lo ha venido sosteniendo la Corte Constitucional desde la sentencia de unificación SU-003-2018, sino también, y esta la razón de este análisis, en los casos en los que se afecta injustificadamente --es decir, por el mero arbitrio patronal-- cuando se está próximo al arribo de la edad, pues no puede perderse de vista que nuestro ordenamiento jurídico, en el artículo 53 constitucional, consagra como principio mínimo fundamental la *estabilidad en el empleo*.

A este respecto, el régimen laboral colombiano, tanto para el sector privado como en el público, en términos generales, opta por un sistema de estabilidad laboral impropia o relativa, por cuanto el empleador privado u oficial puede dar por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa o, en ausencia de esta, de forma unilateral y por su mera liberalidad, pagando a cambio una indemnización al trabajador, salvo en los aludidos casos hasta ahora previstos de estabilidad *reforzada*. Cláusula normativa que ha dado en llamarse como condición resolutoria del contrato de trabajo, que facilita la su terminación unilateral por parte del empleador, a condición, sencillamente, de que pague una indemnización tarifada en el ordenamiento jurídico nacional (artículo 64 CST).

Desde luego, la estabilidad no se puede entender como una permanencia absoluta o irrestricta en el trabajo, sino en la aplicación de medidas normativas para otorgar la protección debida al trabajador a fin de que su despido o desvinculación se realice bajo causas justificadas, postulado que conlleva a que el empleador acredite las razones suficientes, con las debidas garantías y, a su turno, que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

En esa dirección, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han construido un enfoque de derechos fundamentales centrado en la ratificación de la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, cuyas categorías incluyen la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Y en el ámbito de la jurisprudencia interamericana, aunque la Corte Constitucional ha dicho que, salvo los casos en que el Estado colombiano sea parte, ésta no es vinculante, sobre el tema aquí estudiado resulta muy diciente lo resuelto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en casos como el de *Lagos del Campo vs. Perú* (sentencia hito del 31 de agosto de 2017), en el cual, en punto de la mentada y especial estabilidad laboral reforzada —relevante para la interpretación de los derechos y deberes laborales en Colombia y, en general, para los Estados americanos—, reflexionó:

149. Como correlato de lo anterior, se desprende que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos (infra, párrs. 174, 176 y 180).

150. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

[...]

152. Con motivo de ello, el señor Lagos del Campo perdió su empleo, la posibilidad de acceder a una pensión por jubilación, así como ejercer sus derechos como representante de los trabajadores. Tal incidente tuvo como consecuencia ciertas repercusiones en su vida profesional, personal y familiar (supra, párr. 72). Al respecto, Lagos del Campo declaró en la audiencia pública ante la Corte que entre las consecuencias de su despido fueron las siguientes:

[No pudo acceder a una jubilación porque faltaban cinco años según las leyes para poder acceder a una jubilación digna para poder sobrevivir, pero todo eso estuvo conculcado porque no contaba en ese entonces con el requisito que era o exigía la ley de presidente. [...] Durante la dictadura de ese gobierno [...], lamentablemente todo ciudadano o trabajador después de los cincuenta ya no tenía acceso a ninguna empresa ni a un puesto rentable. [...] [Además que] después de tantos largos años de sufrimiento, de pedir justicia nacional, en este caso internacional, [...] sufrió] [en el 2015] [afectaciones a su salud] [...].

153. En vista de lo anterior, la Corte concluye que, con motivo del despido arbitrario del señor Lagos del Campo, se le privó de su empleo y demás beneficios derivados de la seguridad social,

ante lo cual el Estado peruano no tuteló el derecho a la estabilidad laboral, en interpretación del artículo 26 de la Convención Americana, en relación con los artículos 1.1, 13, 8 y 16 de la misma, en perjuicio del señor Lagos del Campo.

154. Finalmente, cabe señalar que la Corte ha establecido previamente su competencia para conocer y resolver controversias relativas al artículo 26 de la Convención Americana, como parte integrante de los derechos enumerados en la misma, respecto de los cuales el artículo 1.1 confiere obligaciones generales de respeto y garantía a los Estados (supra párr. 142). Asimismo, la Corte ha dispuesto importantes desarrollos jurisprudenciales en la materia, a la luz de diversos artículos convencionales. En atención a estos precedentes, con esta Sentencia se desarrolla y concreta una condena específica por la violación del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, dispuesto en el Capítulo III, titulado Derechos Económicos, Sociales y Culturales de este tratado.

Es evidente, entonces, que la potestad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa tiene excepciones fundadas, como se verá enseguida, pues mediando el principio de estabilidad en el empleo es que se ha considerado, precisamente, la protección de personas en condiciones especiales, como ocurre, entre otros, con las mujeres en estado de embarazo, trabajadores en situación de discapacidad, VIH o fuero sindical, frente a quienes se mantiene la garantía del vínculo como una manifestación del principio aludido, limitándose o restringiéndose válidamente la posibilidad de dar por terminado el contrato sin que exista una justa causa para ello.

En ese orden, la protección *reforzada* de los llamados prepensionados debe ser entendida como otra excepción al diseño de estabilidad laboral relativa imperante en nuestro orden jurídico interno, por razones constitucionales

arraigadas en las particulares condiciones de este grupo etario que demanda una especial protección.

Al efecto, se parte del supuesto de que lo que allí se protege es la estabilidad laboral como un concepto integralmente concebido, no solamente por estarse *ad portas* de la estructuración del supuesto de cotización del derecho a la pensión, como lo ha señalado de manera reiterada la Corte Constitucional, sino también, porque las condiciones de este segmento poblacional resultan altamente vulnerables, por esa mera posibilidad de pérdida del empleo y desvinculación del sistema de seguridad social, lo que impone concebir en su justa dimensión el concepto de estabilidad laboral reforzada, mismo que en su sentido natural y obvio se traduce en la continuidad del vínculo --no solo de aportes al sistema de seguridad social--.

De ahí que resulta legítimo sostener que la norma cuestionada --artículo 12 de la Ley 790 de 2002-- protege a la persona, independientemente de que le falte el tiempo mínimo de servicios para constituir la base económica de su pensión o la edad pensional prevista en la norma que regula la prestación.

Por otro lado, bien vale la pena mencionar que la condición resolutoria que va atada a todo contrato de trabajo, que es el que rige las relaciones laborales de los trabajadores del sector particular o del sector público en lo que respecta a los trabajadores oficiales, no puede tenerse por absoluta, como ya se ha visto en determinados casos, menos,

tratándose de una situación como la aquí estudiada que pone al trabajador en un escenario requirente de especial amparo.

De consiguiente, el rompimiento arbitrario de la relación laboral en esta etapa inmediatamente previa a la pensión (trienio anterior al arribo de la edad), no se corresponde con el principio tuitivo del trabajo, por lo que la denominada condición resolutoria debe limitarse o relativizarse para hacer efectiva la permanencia en el puesto de trabajo hasta que el trabajador pueda acceder realmente a la prestación, esto es, cuando se conjuguen y cumplan los requisitos de edad y semanas de cotización al sistema de seguridad social; así, la simple invocación de la libertad empresarial no puede ser un soporte válido para sostener la plenitud de la validez de la condición resolutoria de los artículos 64 del Código Sustantivo del Trabajo y 51 del Decreto 2127 de 1945, dado que el bien común es límite de dicha libertad, dentro del cual lógicamente está el de los trabajadores.

Nótese que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones (art. 333 CP), entre ellas, entiende la Sala, la generación de empleo y su permanencia (art. 1.º de la Ley 590 de 2000), la conservación del trabajo y la solidaridad como valores fundantes del Estado Social de Derecho (preámbulo y artículo 1.º de la Constitución Política), en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes (art. 334 CP), que implica, indefectiblemente, facilitar el acceso a la seguridad social e ingreso mínimo vital del trabajador y su grupo familiar hasta

cuando se consolida el derecho pensional si se está *ad portas* de adquirirlo, se repite.

Ahora bien, con esta nueva visión tampoco se trata de avalar la petrificación del vínculo laboral con relación a los prepensionados, como ya se anunció líneas atrás, pues, precisamente, el legislador estableció la transición del derecho al trabajo al derecho de la seguridad social pensional, al consagrar en el parágrafo 3.º del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, *cuando el trabajador del sector privado o público cumpla con los requisitos para tener derecho a la pensión* y, además, autorizó al empleador para finiquitar la relación laboral cuando sea reconocida o notificada la prestación pensional. También lo facultó para solicitar su reconocimiento en nombre del empleado, cuando éste no la pide después de transcurridos treinta (30) días de haber cumplido los requisitos para acceder al derecho ya consolidado.

Cabe destacar que el mencionado parágrafo 3.º omitió reglamentar el supuesto de hecho respecto del intervalo de tiempo que transcurre entre la notificación del reconocimiento de la pensión y el disfrute efectivo de la misma. Para la Corte Constitucional, dicha circunstancia vulnera los principios superiores que protegen al trabajador que se pensiona, cuando el vínculo laboral termina, aún de haberse notificado el reconocimiento pensional, pero sin que el beneficiario se encuentre recibiendo efectivamente su mesada, es decir, sin contar con los ingresos necesarios para

llevar una vida digna durante dicho interregno.

La omisión anterior exigió del Alto Tribunal, como única medida para que el precepto deviniese constitucional, proferir una sentencia aditiva con el fin de disponer que el vínculo laboral solo se puede terminar cuando se garantice al trabajador el pago efectivo de la mesada pensional con la inclusión en la nómina de pensionados. Sobre el particular, la sentencia CC C-1037-2003 señaló lo siguiente:

11.- La Corte considera que el mandato constitucional previsto en el artículo 2º de la Constitución, según el cual el Estado debe garantizar la “*efectividad de los derechos*”, en este caso del empleado, público o privado, retirado del servicio asegurándole la “*remuneración vital*” que garantice su subsistencia, su dignidad humana y los derechos de los trabajadores impone el deber de dictar una sentencia aditiva, esto es que agregue un supuesto de hecho o requisito a los señalados por el legislador con el fin de hacer compatible la norma con la Constitución Política. En este caso es necesario adicionar a la notificación de la pensión la notificación de su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

La desmejora en los ingresos del trabajador al cambiar su status (sic) de trabajador activo al de pensionado, dado que en el mejor de los casos recibirá lo equivalente al 75% de su salario, no puede traducirse tampoco en que no reciba la mesada pensional durante ese intervalo de tiempo, puesto que dicha situación cercenaría, también, la primacía que la Carta reconoce a los derechos inalienables de la persona, en este evento del trabajador.

Esta circunstancia permite a la Corte concluir que no puede existir solución de continuidad entre la terminación de la relación laboral y la iniciación del pago efectivo de la mesada pensional, precisamente para asegurar al trabajador y a su familia los ingresos mínimos vitales, así como la efectividad y primacía de sus derechos (C.P., arts. 2º y 5º). Por tanto, la única posibilidad de que el precepto acusado devenga constitucional es mediante una sentencia aditiva para que el trabajador particular o servidor público sea retirado sólo cuando se le garantice el pago de su mesada pensional, con la inclusión en la correspondiente nómina, una vez se haya reconocido su pensión.

Conforme a lo hasta ahora expuesto, resulta indiscutible que no solamente el reconocimiento pensional goza de especial protección constitucional, sino también, el de su tránsito hacia ese estado, es decir, el de quien está en vía de adquirir el derecho por faltarle apenas tres años para su disfrute, por encontrarse el trabajador en condiciones especiales de vulnerabilidad, entiéndase, cuando se le da por terminado *prematura y arbitrariamente* el vínculo contractual laboral.

Esto obedece a que el fin último de la normativa es evitarle al sujeto un período de marginación económica anterior a su inclusión a la nómina de pensionados, de manera tal que consagra una dimensión no solo jurídica-laboral, sino también económica de protección para el prepensionado.

En estos eventos, el acercarse a la pensión hace que el trabajador se ubique en una situación de vulnerabilidad funcionalmente semejante a la reconocida en la jurisprudencia de prepensionados, lo que impone al empleador un deber intensificado de preservación del vínculo laboral cuando le faltan única y exclusivamente tres años o menos de edad para arribar a la edad pensional.

Y ello es así porque al llegar a la edad de la pensión el trabajador debe abandonar el mundo laboral para pasar a depender de la mesada pensional; tránsito que también es concebido como un derecho humano de especial protección, a tal punto que la ya mencionada Convención Interamericana

sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, en el artículo 14, expresamente señala:

Los Estados Parte promoverán programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados.

Precisamente por ello, al realizarse el examen de constitucionalidad de la ley aprobatoria de la Convención, la disposición fue declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-395-2021, por considerar que *«la Sala Plena entiende que la garantía del derecho al trabajo que realiza la Convención sub examine se articula con los preceptos y finalidades constitucionales, ya que resalta la protección especial que debe brindarse a los adultos mayores en materia laboral, lo cual constituye un elemento cardinal para la promoción de su integración a la vida activa social, y que, por demás, exalta la posibilidad de materializar sus derechos al mínimo vital, y a vivir una vida autónoma e independiente»*.

Por si fuera poco, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en el artículo denominado *«Eliminemos el Edadismo y la discriminación por edad, afirma experto de las Naciones Unidas»*, señaló que la discriminación por razones de edad marca la realidad que viven las personas mayores *ad portas* de una pensión, que hoy se perciben como *«insignificantes, descartables y una carga para la sociedad»*.

Por tanto, para esta Sala de Casación, la estabilidad laboral reforzada no se activa únicamente si con la terminación del vínculo se frustra la posibilidad de adquirir el derecho --por no acreditarse el número de semanas--, sino también, como garantía para que el derecho pensional se alcance en condiciones dignas-- lo que sucede cuando se tienen las semanas pero no la edad--, con el propósito de garantizar la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar, cuando este se encuentra, se insiste, a menos de tres años para causar el derecho.

En suma, tratándose de cuestiones de carácter general prevalece, sin discusión alguna, la condición resolutoria --regla universal--, misma que se encuentra consagrada en la ley, pero cuando se está cercano a una pensión de vejez, como en este caso, esa condición resolutoria --por vía de excepción-- no puede tener esa amplitud subjetiva que podría concebirse en una época distinta de la vida (recuérdese el desgaste físico, emocional e intelectual que conlleva la situación del prepensionado). En ese escenario, debe primar el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, otorgándosele a la aludida cláusula una dimensión *relativa*, con miras a proteger los derechos fundamentales en tensión. También resulta claro que los eventuales subsidios de desempleo, cesantías e indemnización por despido sin justa causa que llegare a recibir el trabajador afectado, no derruyen, en manera alguna, la prevalencia de los principios superiores a que se ha aludido y el hecho cierto de que la persona quedaría desprotegida, en un momento tan crucial de su vida, en materia de seguridad social.

Así las cosas, la sola circunstancia de que al trabajador le falte el requisito de la edad para acceder al derecho pensional (AL 01/05), por haber alcanzado ya el número mínimo de cotizaciones previstas en el sistema de seguridad social, bajo el mero argumento de que esta exigencia se puede acreditar con o sin vínculo laboral vigente, no puede servir de sostén para desactivar la garantía de estabilidad en el empleo y negar así el derecho a permanecer en el mismo.

Recapitulando, para la Corte, la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados es una garantía constitucional de las personas vinculadas al sector público o particular, que consiste en no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren *ad portas* de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez, garantía fundamentada no solo en el derecho a la igualdad, el trabajo y la seguridad social, sino también en el principio de estabilidad en el empleo, por lo que, en términos generales, sus beneficiarios no se pueden distinguir por el sector al que obedezca su vinculación laboral.

Tampoco puede olvidarse que la Constitución Política de 1991 consagró el derecho a la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio a cargo del Estado, siendo la Ley 100 de 1993 el instrumento dispuesto por el legislador para conseguir ese fin constitucional. Allí se consagró el mecanismo de protección de las contingencias económicas, a través de los regímenes de pensiones, salud, riesgos laborales y servicios sociales complementarios, con el objetivo de garantizar los derechos irrenunciables de la

persona y la comunidad en general, en aras de obtener una calidad de vida acorde con la dignidad humana.

La citada normativa concibe a la seguridad social como un sistema *integral*, creado para brindar protección a la población contra las necesidades sociales que afectan la disminución del nivel de vida del trabajador, a causa del acaecimiento de las contingencias cubiertas con criterio delimitador por los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales. En el caso de los trabajadores, el sistema está diseñado para prestar una atención a los afiliados y beneficiarios cuando afrontan un estado de debilidad económica derivado de la contingencia.

De este modo se establece una relación jurídica entre las instituciones, los trabajadores y sus empleadores, cuyo objeto es determinar los derechos y obligaciones de cada uno de los sujetos que participan en su operación, a través de los instrumentos que la integran: afiliación, cotización y protección. De ahí la importancia del empleo para garantizar el sostenimiento de la protección en los períodos de inactividad laboral.

Dicho contexto impone a la Corte recabar sobre la importancia de proteger a quienes les falten tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitan acceder a la pensión de vejez. Hasta ahora, la respuesta había sido que *«la pre-pensión protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo»*, es

decir, la figura del prepensionado había sido concebida para posibilitar la acreditación de las semanas de cotización exigidas para la pensión, más no para garantizar el empleo a quienes se encuentran próximos a pensionarse, dado que *«el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente»* (CC SU-003-2018).

Ese criterio delimitador de la situación protegida por el fuero de estabilidad laboral tenía un origen meramente circunstancial en relación con el número de semanas que el trabajador hubiera podido reunir en toda su vida laboral, independientemente del estado de debilidad económica que de hecho genera la pérdida del empleo en proximidades a la obtención del derecho pensional, ya que el lapso de tres años o menos para alcanzar la prestación no se veía relevante, en el entendido de que, cuando el trabajador de forma prematura lograba cotizar el número de semanas exigido, la edad podía ser cumplida, con o sin vinculación laboral.

No puede olvidarse que, aun cuando la estabilidad se establezca en beneficio exclusivo del trabajador, la mayor prolongación de la permanencia de éste en la empresa, redundaría también en beneficio del empleador; sobre todo por la mayor experiencia y conocimientos que se adquieren con el paso de los años y que, en definitiva, benefician a los empleadores, a lo que se suma la ventaja que le representa no estar experimentando y enseñando a nuevos trabajadores, con la cadena inevitable de errores, fracasos, perjuicios y pérdidas de tiempo.

El anterior razonamiento, a juicio de la Corte, origina un trato discriminatorio, porque la pérdida del empleo, cuando el trabajador se encuentra a tres años o menos para acceder al derecho pensional, le ocasiona una situación de vulnerabilidad que le impide su participación en la vida cultural, económica y social, condiciones inherentes a la dignidad humana.

Por ende, el concepto de prepensionado debe ser entendido en función de la proximidad con el acaecimiento de la contingencia de vejez, como una extensión del riesgo social amparado por el sistema de seguridad social, cuya justificación, desde épocas pretéritas, obedece a que la vejez hace imposible el mantenimiento del trabajo en una vida activa. En verdad, el lapso que corre entre la inactividad laboral y la consolidación definitiva del derecho a la pensión, definido ya como de tres años o menos para adquirir el derecho pensional, debe ser objeto de protección por el fuero de estabilidad laboral reforzada de los prepensionados, pues de lo que se trata es de garantizarle a éste —y a su núcleo familiar— las fuentes normales de existencia durante el período que hace falta para el aseguramiento de la pensión y, de esta manera, evitar que el sujeto de especial protección caiga en un estado de necesidad, producto de la pérdida del empleo.

Además, no puede pasarse por alto que, si la seguridad social busca hacer efectiva la solidaridad entre los afiliados al sistema general de pensiones para garantizar el pago oportuno de las prestaciones y la sostenibilidad financiera

del sistema, no tendría sentido, entonces, excluir de la estabilidad laboral reforzada a los prepensionados quienes, precisamente, durante largos períodos de tiempo han sufragado sus aportes cumplidamente, como se espera de todos los afiliados y que, durante un ciclo laboral de más de cinco lustros han contribuido al sistema pensional, lo que incide en el hecho de que la persona permanezca vinculada para protegerlo de los riesgos comunes que ampara la seguridad social, sobre todo, en caso de infortunios laborales.

Por otra parte, en nuestro país, el sistema de seguridad social integral (Ley 100 de 1993) contempla la obligación de las entidades públicas de carácter nacional, como las del sector privado, de incluir dentro de los programas regulares de bienestar social el componente de preparación para la jubilación. De igual manera, el Decreto 36 de 1998 delegó en el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces, la responsabilidad de asesorar a las empresas en la adopción de proyectos de preparación para el retiro que propicien el mejoramiento de condiciones y estilos de vida.

Por ello la necesidad de definir acciones o implementar iniciativas que repercutan positivamente sobre los colaboradores que terminan su ciclo laboral o que están próximos a jubilarse, a fin de reducir los prejuicios asociados a la vejez y paradigmas relacionados con el cese de actividades. Tales programas suelen incluir componentes educativos, psicológicos y legales, que permiten a los interesados durante esta última fase del ciclo de vida laboral

planificar su existencia post-jubilación con una visión integral, abriendo oportunidades para nuevas ocupaciones, proyectos de vida y gestión de su patrimonio.

En definitiva, un retiro laboral abrupto en vía de la adquisición del derecho pensional puede desatar una crisis profunda que afecta la calidad de vida del sujeto próximo a pensionarse y de su familia, pues trunca la posibilidad de una jubilación *armónica y gradual*, como proceso inevitable en la vida laboral de una persona, a quien se le impide, en últimas, adaptarse a esta nueva etapa de la vida con el menor impacto posible, siendo esto lo deseable.

Para esta Corporación es menester buscar facilitar la transición hacia el retiro laboral como una nueva etapa del ciclo vital, en la que no puede desconocerse el impacto que la falta de empleo ocasionaría al sujeto *prepensionado* en las particulares condiciones ya descritas.

Bajo los anteriores derroteros, que se adoptan como un criterio auxiliar para resolver el cuestionamiento propuesto en este asunto, la Sala en esta oportunidad se aparta para avanzar de los lineamientos trazados por la Corte Constitucional en la sentencia CC SU-003-2018, entre otras razones, por las que se explican a continuación.

Importa recordar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse no se fundamenta en un mandato legal, sino en disposiciones especiales de protección contenidos en la Constitución

Política que se estructuran como instrumento normativo dirigido a la satisfacción de los derechos fundamentales de aquellos colectivos que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo cuando se encuentren *ad portas* de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

De esa suerte, no puede predicarse la exclusividad de la carencia de semanas de cotización como único factor habilitante de protección. En últimas, la prioridad tuitiva se enfoca en la continuidad monetaria previa a la obtención de la prestación pensional, la cual se vería menoscabada por el acto de despido. Por lo tanto, no resulta válido acudir al argumento según el cual la edad puede ser cumplida con posterioridad, aun sin una vinculación laboral patente, en tanto que, precisamente, la situación del trabajador en esos casos configura una situación de vulnerabilidad estructural, al producir un impacto desproporcionado y negativo en su proyecto de vida y en su mínimo vital.

Además, la antigüedad representa un valor y una utilidad para la propia empresa, pues constituye un modo indirecto de estimular la permanencia del trabajador en la empresa y garantizar que, en un marco sistémico de relaciones de trabajo, permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro, como lo sugiere la Recomendación 162 de la OIT.

Por último, la aplicación sistemática entre la normativa colombiana, los instrumentos de la OIT y del Sistema

Interamericano lleva a reconocer que la edad es un factor relevante de protección sin que se blinden todos los vínculos laborales, pues los estándares internacionales recomiendan favorecer su continuidad, evitar el despido por edad y garantizar condiciones de trabajo no discriminatorias.

Por ello, el Tribunal erró al sostener que, como el actor ya contaba con las semanas mínimas de cotización, con fundamento en un criterio restrictivo de interpretación de los derechos fundamentales de la persona y los propios del trabajador, por cuanto, para el momento del despido tenía cotizadas más de las 1300 exigidas por el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el 9 de la Ley 797 de 2003, pero le faltaban (única y exclusivamente) menos de tres años para arribar a la edad pensional, aquél no resultaba beneficiario de la garantía constitucional de permanecer en el empleo.

En consecuencia, los cargos prosperan y se casará la sentencia impugnada.

Sin costas en el recurso extraordinario de casación.

Previo a emitir sentencia de instancia, y para mejor proveer, se ordenará que por Secretaría se oficie a Colpensiones para que, en el término de diez (10) días contados a partir del recibo de la respectiva comunicación, certifique si a la fecha el demandante se encuentra pensionado y, en caso afirmativo, indique a partir de qué fecha.

Asimismo, se oficiará a la empresa Procesos y Canje S. A. para que, en igual lapso, allegue la liquidación final de prestaciones del demandante e indique el último salario devengado por él.

Una vez se obtenga la documental requerida, la Secretaría de la Sala la pondrá a disposición de las partes por el término de tres (3) días. Vencido dicho plazo, el expediente regresará al Despacho para proferir la decisión que en derecho corresponda.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el cinco (5) de marzo de dos mil veinte (2020), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CLAUDIO MAURICIO PEÑA HOYOS** contra la sociedad **PROCESOS Y CANJE SA.**

Sin costas en casación.

Previo a emitir sentencia de instancia, y para mejor proveer, se ordenará que por Secretaría se oficie a Colpensiones, para que en el término de diez (10) días contados a partir del recibo de la respectiva comunicación, certifique si a la fecha el demandante se encuentra

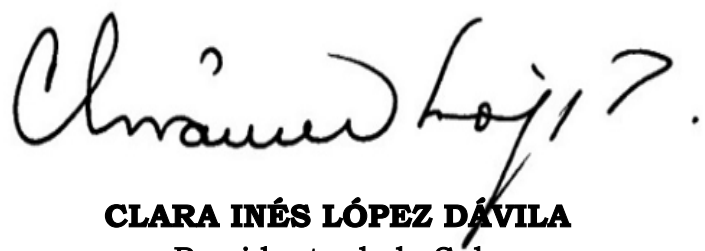
pensionado y, en caso afirmativo, indique a partir de qué fecha.

Asimismo, se oficiará a la empresa Procesos y Canje S. A. para que, en igual lapso, allegue la liquidación final de prestaciones del demandante e indique el último salario devengado por él.

Una vez se obtenga la documental requerida, la Secretaría de la Sala la pondrá a disposición de las partes por el término de tres (3) días. Vencido dicho plazo, el expediente regresará al Despacho para proferir la decisión que en derecho corresponda.

Notifíquese y cúmplase.

Firmado electrónicamente por:

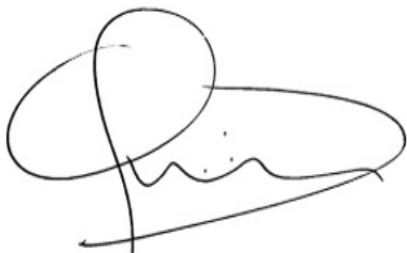


CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Presidenta de la Sala
Salvamento de voto



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Aclaración de voto

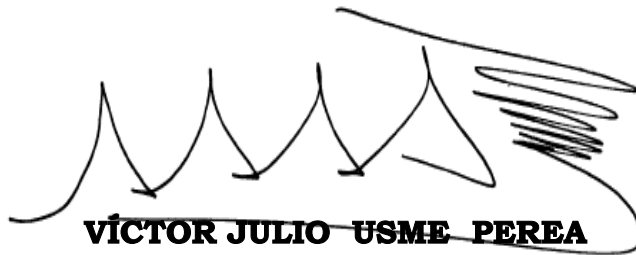


IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Salvamento de voto



VÍCTOR JULIO USME PEREA



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 8C5075EAD1276F499D491BC02FBE18E80443482371F1419A321DF7A720432018

Documento generado en 2025-12-19



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SALVAMENTO DE VOTO

SL2600-202

Radicación n.º 11001-31-05-003-2019-00231-01

Con el acostumbrado respeto, me aparto de la decisión mayoritaria de la Sala en este asunto, puesto que, si bien no se desconoce que el fuero de estabilidad laboral de prepensionados aplica también al sector privado, como lo ha venido reconociendo la jurisprudencia laboral y la constitucional, creo que su aplicación se limita a garantizar al beneficiario del fuero, reunir el mínimo de semanas requerido para acceder a la pensión de vejez, es decir, tal opera únicamente con relación a la ausencia del requisito de semanas.

Ello, porque, aun cuando la estabilidad laboral del prepensionado, como protección especial, tiene el objetivo de resguardar los derechos al mínimo vital y la igualdad (artículos 1, 13, 25, 40, 53 y 93 de la Constitución Política) en escenarios donde la desvinculación o pérdida del empleo pueda afectar gravemente las condiciones de vida del

trabajador y su núcleo familiar, -sin que deba confundirse con la figura del “retén social” (Ley 790 de 2002 y Decreto 190 de 2003)-, su aplicación se restringe a impedir la frustración de la expectativa de obtener la pensión de vejez.

Luego, la estabilidad laboral de las personas próximas a pensionarse o prepensionados en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPMPD), se materializa en los casos que: (i) la persona se encuentre a tres años o menos de cumplir los requisitos de edad y semanas (CE, Secc. Segunda, radicado 5000-23-42-000-2014-01082-01(2919-17), 28 oct. 2021); y, (ii) cuando contando con la edad, le falten tres o menos años para cumplir el requisito de semanas (CC T-186/2013, SU-003/2018, T-374-2024, T-398-2025).

Entendiendo que en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), no se exigen semanas de cotización ni edad para la consolidación del derecho a la pensión de vejez, bastando únicamente con la acumulación de un capital suficiente para generar una prestación económica al 110 % del SMMLV. Suma que, de no alcanzarse, el gobierno nacional en desarrollo del principio de solidaridad completará para garantizar una pensión mínima al afiliado, siempre que la persona cumpla con la edad dispuesta en la ley para los efectos (62 años hombres y 57 años mujeres) y cuente con al menos 1150 semanas de aportes.

En todos los demás casos, en mi criterio, no hay lugar a considerar que una persona se encuentre protegida por el fuero prepensional, en la línea de que la carencia de la edad no frustra la expectativa de pensión, porque tal requisito pende únicamente del transcurso del tiempo, no afecta de manera clara la posibilidad de obtener la prestación pensional de vejez y, menos aún, depende de la vigencia o no de una vinculación laboral, por tratarse de una condición independiente, que no está relacionada con la esencia de la existencia del beneficio foral que, no es otra que, amparar a las persona de la pérdida intempestiva del empleo cuando les falten tres años o menos para que asegurar su expectativa de pensión, lo que se asegura, con el requisito de semanas.

Ahora, si en gracia de discusión, eventualmente se entendiera que la finalidad del fuero prepensional en este caso es garantizar el mínimo vital del pretenso beneficiario, se debe dejar claro que dicha protección operaría solamente hasta el cumplimiento de la edad mínima pensional, es decir hasta el cumplimiento de los 62 años tratándose de hombres, como en el presente caso y siempre que: (i) el interesado no haya logrado vincularse laboralmente con otro empleador; o, (ii) haya efectuado aportes al sistema general de pensiones como trabajador independiente. Ello, en razón a que, cualquiera de estas dos circunstancias en todo caso indica la existencia de una capacidad económica que le garantiza la expectativa pensional y por ello posibilita el cumplimiento

con el número mínimo de semanas requeridas para acceder al derecho pensional.

Siendo necesario dejar en claro que la estabilidad laboral del prepensionado no se extiende hasta la inclusión en nómina de pensionados del trabajador por la esencia misma del beneficio, cual es, evitar la frustración del derecho pensional, lo que no se debe confundir en modo alguno con la causal legal de terminación del contrato de trabajo por reconocimiento de la pensión de vejez.

Por tanto, en el caso concreto, en sede de instancia, la condena debió limitarse al cumplimiento de la edad pensional del demandante, es decir, hasta el 24 de enero de 2020 y, en ese sentido, no era necesario dictar un auto de mejor proveer.

Finalmente, en el sendero de la finalidad y alcance real de la estabilidad laboral de los prepensionados, tampoco comparto la mención que se hizo en la decisión a la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores ratificada mediante la Ley 2055 de 2020 ya que, como dicho al paso no resulta pertinente, por las siguientes razones: (i) no constituye un criterio que apoye la conclusión de la sentencia dado que aquí no se está analizando el concepto de vejez, sino el de edad pensional a efectos de acceder a la protección foral; (ii) como instrumento internacional no aplica al caso por no contar con efectos retroactivos; y, (iii) su inclusión induce a

que el intérprete de otros niveles termine entendiéndola erróneamente como un fundamento de la decisión.

En los anteriores términos, dejo expuesto mi salvamento de voto.

Firmado electrónicamente por:



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 98319D0F0CC9444C8C2EF6CA6E4A871D9234FD7C00A4E3E97326DD1E85AFA106
Documento generado en 2026-01-14



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

ACLARACIÓN DE VOTO

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

Radicación n.º 11001-31-05-003-2019-00231-01

**CLAUDIO MAURICIO PEÑA HOYOS vs. PROCESOS Y
CANJE SA.**

Actuando en calidad de ponente debo aclarar mi voto, con el único propósito de compartir algunas reflexiones que, aunque fueron exteriorizadas en el desarrollo de la discusión, desafortunadamente no quedaron condensadas en los considerandos de la presente decisión, por así disponerlo la Sala mayoritariamente.

Y es que, primero, a mi manera de ver, no puede olvidarse que el trabajo está informado del principio de continuidad, mismo que permite entender que mientras: *i)* existan las condiciones del empleo, *ii)* el trabajador no incumpla sus obligaciones, *iii)* se encuentre en condiciones óptimas para laborar y *iv)* esté próximo a pensionarse, el vínculo debe permanecer; dado que su rompimiento alteraría arbitraria e injustificadamente las condiciones de vida del

trabajador y su entorno familiar sin un beneficio objetivo para el empleador, por lo que el nexo contractual debe continuar hasta el disfrute efectivo de la pensión.

Al respecto, considero oportuno destacar que si bien, el principio de continuidad laboral no se encuentra previsto en la legislación nacional, pues, efectivamente, no existe mención expresa ni en la Constitución ni en la ley a su denominación, sí debe tenerse como principio orientador de las políticas de empleo en un Estado Social y Democrático de Derecho como lo es el nuestro. Y ello es así, porque, técnicamente, no puede perderse de vista que los principios que gobiernan el trabajo, valor jurídico fundante de esta clase de Estado (artículo 1 CP), no son solamente aquellos que están consignados o positivizados en determinado cuerpo normativo, pues éstos (en tanto conceptos omnipresentes) a diferencia de las reglas (mandatos expresos), tienen como fuente original la jurisprudencia, con la posibilidad de que luego el legislador los introduzca en el universo jurídico, imprimiéndoles la connotación de tales.

En todo caso, su consideración dentro del ordenamiento laboral colombiano bien puede inferirse de lo dispuesto en el artículo 53 constitucional, el cual establece como principio mínimo fundamental, la *estabilidad en el empleo*, principio que antecede con cierta relatividad al aquí mencionado.

A mi juicio, el principio de continuidad laboral, vinculado necesariamente con la estabilidad en el trabajo, vale decir, «*permanencia*» o «*supervivencia del vínculo laboral*»,

supone un mandato de optimización para las normas del derecho de los trabajadores respecto a las actividades que realizan, siendo claro que una relación laboral no se agota en un solo acto, sino que se realiza en el tiempo y, por tanto, está llamada a perdurar. Esa vocación de permanencia de la relación laboral, materializada a través del citado principio, por demás, básico de esta rama del derecho, está pensada en una lógica tuitiva del derecho laboral y, además, propende por el respeto de la libertad del trabajo, por lo que el empleador no podría invocar su aplicación y, en ese sentido, un superior estaría imposibilitado para, por ejemplo, impedir la renuncia de un subordinado suyo o solicitar una indemnización por el abandono del cargo.

De manera tal que lo que se busca es la seguridad de la fuente de trabajo, situación que, indefectiblemente, beneficia al trabajador, no solamente desde el punto de vista económico (saber que tendrá una fuente de ingresos de manera permanente, para sí mismo y para su familia), sino también psicológico (ocupación fija como antítesis del desempleo y la frustración que esta última situación conlleva al ser humano), limitándose así, la extinción arbitraria del contrato de trabajo.

Segundo, conviene recordar que el régimen laboral colombiano, tanto para el sector privado como para el público, en términos generales, opta por un sistema de estabilidad laboral impropia o relativa, por cuanto el empleador privado u oficial puede dar por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa o, en

ausencia de esta, de forma unilateral y por su mera liberalidad, pagando una indemnización al trabajador, salvo en los aludidos casos hasta ahora previstos de estabilidad *reforzada*.

Desde luego, la estabilidad no se puede entender como una permanencia absoluta o irrestricta en el trabajo, sino en la aplicación de medidas normativas para otorgar la protección debida al trabajador a fin de que su despido o desvinculación se realice bajo causas justificadas, postulado que conlleva a que el empleador acredite las razones suficientes, con las debidas garantías y, a su turno, que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

Por ejemplo, en el sector estatal, los empleados públicos que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción pueden ser discrecionalmente retirados del servicio, aunque el ejercicio de esa facultad no puede ser arbitrario o irracional y debe responder a las necesidades de éste. Así lo ha pregonado el Consejo de Estado en múltiples decisiones y, en ese sentido, dichos empleados tienen una estabilidad que pudiera calificarse como diametralmente opuesta a la estabilidad propia y que algunas veces se ha calificado como *precaria*.

Sin embargo, existen expresiones singulares de la modalidad propia, como es el caso de los empleados que desempeñan cargos de carrera administrativa, ya sea porque su vinculación se ha surtido mediante el sistema de méritos

o de manera excepcional a través del nombramiento provisional, quienes solo pueden ser desvinculados del empleo aduciendo las causales señaladas en la Constitución o en la ley.

Tercero, la pérdida del empleo cuando el trabajador se encuentra a tres años o menos para acceder al derecho pensional le ocasiona un estado de debilidad que no solamente le impide continuar cotizando, sino proveerse de los medios de subsistencia necesarios para garantizar una vida digna hasta la efectiva obtención de la pensión de vejez.

Por ello, es mi opinión, el lapso que transcurre entre la inactividad laboral y la consolidación definitiva del derecho pensional, definido ya como de tres años o menos, debe ser objeto de protección por el fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionado, bien sea porque al trabajador le haga falta un número de semanas que durante dicho lapso pueda copar; o que ya cuente con ellas al entrar a dicho período final de su vida, pues de lo que se trata es de garantizarle a aquél --y a su núcleo familiar-- los medios de subsistencia necesarios en vía de la obtención del derecho, asegurándole los medios normales de subsistencia o '*mínimo existencial*' durante el período que hace falta para la consolidación de la pensión, con lo que se evita que el sujeto de especial protección (prepensionado) caiga en un estado de necesidad, producto de la pérdida del empleo por la mera voluntad o capricho de su empleador.

En ese sentido, para el suscrito Magistrado, es menester facilitar la transición hacia el retiro laboral como una nueva etapa del ciclo vital, en la que no puede desconocerse el impacto que la falta de empleo ocasionaría al sujeto *prepensionado* en las particulares condiciones ya descritas en la providencia en cita. Ciertamente, el paso de una etapa laboralmente activa a una inactiva, estando *ad portas* de adquirir el derecho pensional, puede desencadenar en la persona (ya de avanzada edad) crisis y cambios significativos en todos los aspectos de su vida, pues surgen unas nuevas dinámicas, la situación económica empeora dada la repentina reducción de los ingresos, se puede ver afectada la salud física del trabajador (incluso la vida misma) por el desgaste natural que acarrea el paso de los años, se presentan cambios en las relaciones familiares y sociales, entre muchas otras.

Cuarto, resulta pertinente destacar que el Congreso de la República expidió la Ley 2055 del 10 de septiembre de 2020, aprobatoria de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, por la cual el Estado Colombiano se comprometió a salvaguardar los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor enunciados en la Convención, sin discriminación de ningún tipo. Para tal fin, el artículo 4 literal c) dispuso que los Estados Parte: *«Adoptarán y fortalecerán todas las medidas legislativas, administrativas, judiciales, presupuestarias y de cualquier otra índole, incluido un adecuado acceso a la justicia a fin de*

garantizar a la persona mayor un trato diferenciado y preferencial en todos los ámbitos».

De ahí que resulta legítimo sostener que la norma cuestionada protege a la persona, independientemente de que le falte el tiempo mínimo de servicios para constituir la base económica de su pensión o la edad pensional prevista en la norma que regula la prestación.

Quinto, en esa misma línea, no puede olvidarse que el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, aprobado en la Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Viena en 1982, definió como uno de sus principios: *«La preparación de toda la población para las etapas posteriores de la vida deberá ser parte integrante de las políticas sociales y abarcar factores físicos, psicológicos, culturales, religiosos, espirituales, económicos, de salud y de otra índole»*. Dicho plan fue respaldado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el mismo año.

Por lo demás, de cara a una eventual indemnización futura por despido arbitrario, resulta pertinente traer a colación la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la legislación española (Denuncia n.º 207/2022), en la cual recordó que, de conformidad con el artículo 24.b de la Carta Social Europea, los Estados Parte deben reconocer el derecho de los trabajadores cuya relación laboral se rescinde sin una razón válida a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada. Al respecto, el mentado órgano indicó lo siguiente:

Se considera que los sistemas de indemnización son conformes con la Carta cuando cumplen las siguientes condiciones: prever el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de recurso; prever la posibilidad de readmisión del trabajador; y/o prever una indemnización de un nivel lo suficientemente elevado como para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido por la víctima (Sociedad Finlandesa de Derechos Sociales c. Finlandia, Queja n.º 106/2014, decisión sobre la admisibilidad y el fondo de la cuestión de 8 de septiembre de 2016, § 45; Confederazione Generale Italianna del Lavoro (CGIL) contra Italia, Queja n.º 158/2017, decisión sobre el fondo de 11 de septiembre de 2019, §87). Por lo tanto, la indemnización por despido improcedente debe ser proporcional a la pérdida sufrida por la víctima y suficientemente disuasoria para los empleadores (Conclusiones de 2016, Macedonia del Norte, artículo 24). Cualquier límite máximo de indemnización que pueda impedir que los daños y perjuicios sean proporcionales a la pérdida sufrida y suficientemente disuasoria es, en principio, contrario al artículo 24 de la Carta (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse c. Francia, Queja n.º 175/2019, decisión sobre el fondo de 5 de julio de 2022, §83). En caso de que exista un límite máximo de indemnización en el caso de los daños pecuniarios, la víctima debe poder solicitar una indemnización por los daños no pecuniarios a través de otras vías legales, y los órganos jurisdiccionales competentes para conceder una indemnización por daños pecuniarios y no pecuniarios deben decidir en un plazo razonable (Conclusiones 2012, Eslovenia, artículo 12; Conclusiones 2012, Finlandia, artículo 24).

[...]

El Comité considera que, si bien el Gobierno afirma que uno de los objetivos del sistema de establecimiento de límites máximos de remuneración era proporcionar una mayor seguridad jurídica a ambas partes del contrato de trabajo, no puede excluirse que la indemnización predeterminada pueda servir más bien como un incentivo para que el empleador despidiera a los trabajadores de manera injusta. De hecho, en ciertos casos, los límites máximos de indemnización podrían inducir a los empleadores a realizar una estimación pragmática de la carga financiera de un despido improcedente sobre la base de un análisis de costes y beneficios. En algunas situaciones, esto podría fomentar despidos improcedentes.

Finalmente, no sobra señalar que el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Ley 2452 de 2025), que indiscutiblemente representa un hito en la

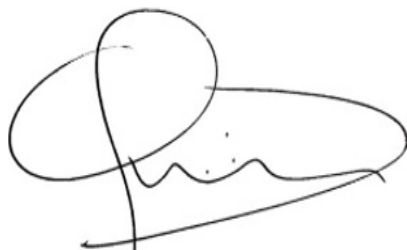
evolución normativa de esta rama del derecho, incluyó en su texto, artículo 300, la «*Extensión de procedimiento a los fueros*», precisamente, al «*Fuero por prepensionado*» (literal c), el cual, al igual que ocurre con los fueros de maternidad, situación de discapacidad, acoso laboral y circunstancial, deberá tramitarse por el procedimiento establecido en los artículos 293 a 297 de dicho Código.

En definitiva, tal y como quedó consignado en la providencia en cita, la sola circunstancia de que al interesado le falte el requisito de la edad, por haber alcanzado ya el número mínimo de cotizaciones previstas en el sistema de seguridad social, con el mero argumento de que esta exigencia se puede acreditar con o sin vínculo laboral vigente, como lo ha venido sosteniendo la Corte Constitucional desde la sentencia de unificación (CC SU-003 de 2018), no puede servir de sostén para dejar de activar la garantía de estabilidad en el empleo y negar así el derecho a permanecer en el mismo.

En los términos antedichos dejo consignadas algunas reflexiones frente a la decisión adoptada.

Fecha ut supra.

Firmado electrónicamente por:

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized loop at the top and a series of smaller, connected loops below it.

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: FA9F7C56F38FE133AAC92A50C1CAE1EA733FA2B4E34D33CDB7A7EF8105976F97
Documento generado en 2026-02-16



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SALVAMENTO DE VOTO

SL2600-2025

Radicación n.º 11001310500320190023101

Con el acostumbrado respeto por las decisiones adoptadas por la Sala, expongo las razones que sustentan mi salvamento de voto toda vez que, a mi juicio, en el sector privado no existe mandato legal que determine fueros especiales cuando se trata de madres o padres de cabeza de familia, discapacitados o *prepensionados*; sin embargo, es claro que ante este vacío son los valores y principios constitucionales los que deben aplicarse por el juez, en los eventos en que vislumbre una vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social y la igualdad, teniendo como sustento constitucional los artículos 13, 42, 43, 44, 48 y las normas internacionales del trabajo.

Ahora bien, frente al aspecto central de la providencia - los *prepensionados*-, es la misma jurisprudencia constitucional la que ha indicado que esta sola calidad no es suficiente para permanecer con el vínculo laboral, pues es

preciso acreditar, con suficiencia, que con su terminación se afectan garantías superiores, tales como el mínimo vital y la seguridad social.

En efecto, con la sentencia CC SU-003-2018, la Corte Constitucional unificó los criterios y alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada para prepensionados en los sectores público y privado, de tal suerte que cuando el único requisito faltante es la edad no procede tal amparo, dado que esta exigencia puede cumplirse de manera posterior, con el solo paso del tiempo, se tenga o no vinculación laboral.

En este orden y con apego a la ley, es claro que para que opere la estabilidad laboral reforzada para el prepensionado en el sector privado, es necesario que el juez del trabajo verifique que con el despido del trabajador se genera un perjuicio cierto, real e inminente en la configuración definitiva del derecho pensional, lo cual solamente ocurre cuando se trunca la posibilidad de alcanzar la densidad de semanas cotizadas al sistema de seguridad social en pensiones.

De esta manera, en aquellos eventos en los cuales al trabajador le falta cumplir, exclusivamente, el requisito de la edad, no se tendrá el estatus de prepensionado, ni se activará la garantía de permanencia en el empleo, puesto que, en tales circunstancias, la decisión del empleador de despedir a un trabajador no tiene, en modo alguno, la magnitud de un daño cierto frente a la adquisición de la pensión de vejez, en tanto,

se insiste, éste no depende de la existencia de una vinculación laboral.

Un arropamiento de tal magnitud resulta ajeno al beneficio foral, que a voces del propio órgano de control constitucional en Colombia y garante de los derechos fundamentales, busca proteger la expectativa legítima de aquel trabajador que se ha esforzado por construir un bastión de seguridad emocional y económico en su vejez, pero que, frente a las decisiones intempestivas del empleador sobre su permanencia en el trabajo, ello no llegará a buen puerto, que no es el caso que ocupa la atención de la Sala.

Lo que ocurre, entonces, es que desde la jurisprudencia, se están adoptando decisiones propias del órgano legislativo, en cuanto se refiere a la adopción de fueros especiales; pero además, la decisión mayoritaria incurrió en una seria imprecisión, en tanto si bien el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por la Ley 22 de 1967, tiene como fin combatir, en términos generales, la repudiada práctica de la discriminación basada en diferentes razones, no señala expresamente la «*edad*» como motivo discriminatorio en materia de empleo y ocupación.

Adicionalmente, no extender la protección foral a quienes les falta únicamente el requisito de la edad, no puede catalogarse como discriminatoria a la luz de lo indicado en el mencionado instrumento, pues su contenido es claro en determinar que, para que un acto sea catalogado como tal,

se requiere que este tenga *«por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación»*, lo cual a juicio de la suscrita no se configura en el caso en estudio.

Por otra parte y no menos importante, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado en la Ley 74 de 1968, reza:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

De manera que tampoco esta norma internacional contempla la edad como criterio de igualdad o discriminación.

En este orden, en una correcta intelección de lo dispuesto en el artículo 13 de la Carta Política, es posible colegir que el derecho fundamental a la igualdad no solo supone el mismo trato respecto de los privilegios, oportunidades y cargas entre los iguales, sino también el tratamiento desigual entre supuestos disímiles. Así lo decantó la Corte Constitucional al señalar que la Constitución no prohíbe el trato desigual, porque de hecho éste puede ser obligatorio para ciertos supuestos, siendo el trato discriminatorio, en consecuencia, aquél que establece diferencias sin justificación constitucionalmente válida (CC

C-862-2008), situación que no se comprobó en el caso que nos ocupa.

Lo hasta aquí discurrido no desconoce el valor del principio de igualdad; por el contrario, lo valida como un instrumento entre los límites constitucionales. Recuérdesse que la misma Recomendación 162 de la OIT, en sus disposiciones generales, reconoce que *«cada país podrá definir con mayor precisión a qué trabajadores se aplica, con referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales»*.

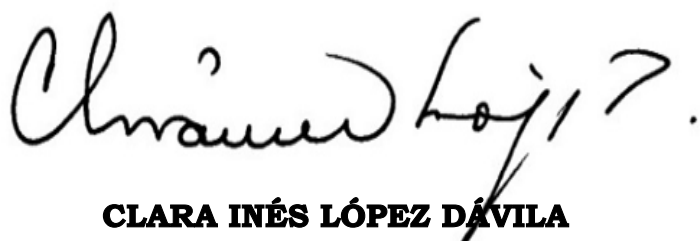
De hecho, la extensión irrestricta de la referida garantía, conlleva una aplicación que distorsionaría su finalidad constitucional, al generar, como todo fuero, un posible riesgo de *deslaboralización* pues aunque en el caso en estudio resultó favorecido el trabajador, lo cierto es que a gran escala esto puede conducir a la no vinculación laboral de ese grupo poblacional cercano a la edad pensional o, a la terminación anticipada de contratos de trabajo, para que con alcancen el umbral de los tres años anteriores al cumplimiento de la edad requerida para obtener este amparo especial, independientemente de que hayan alcanzado o no la densidad de semanas requeridas para ello y entonces, la posible benevolencia de esta ventaja creada por vía jurisprudencial, resulta lesiva para el colectivo de trabajadores en Colombia.

Finalmente, discrepo de la invocación que se hiciere de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, toda vez que este instrumento fue ratificado mediante la Ley 2055 de 2020, de manera que resulta errado darle efectos retroactivos para una relación laboral que finalizó el 30 de junio de 2017, aunado a que resulta improcedente acudir a su artículo 14 con miras a apoyar la conclusión de la sentencia frente a la edad pensional y acceder a la protección foral, cuando en realidad su contenido tan solo insta a los estados que hacen parte de la OIT, a promover *«programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación»*.

Lo anterior resulta suficiente para sustentar las razones de mi disenso.

En la fecha,

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 80547BC3DE48997751FFB0B7E809F763C6AF7B70060124D239505DC1BAE965CB
Documento generado en 2026-07-22