

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001 41 05 002 2023 00076 00**

**ACCIONANTE: UNIFRED GUERRERO SUÁREZ**

**ACCIONADO: PARROQUIA SAN PABLO - BOGOTÁ D.C.**

**S E N T E N C I A**

En Bogotá D.C., el nueve (09) de febrero de dos mil veintitrés (2023) procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por UNIFRED GUERRERO SUÁREZ, en contra de la PARROQUIA SAN PABLO - BOGOTÁ D.C., en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional.

**ANTECEDENTES**

UNIFRED GUERRERO SUÁREZ por medio de apoderado judicial promovió acción de tutela en contra de la PARROQUIA SAN PABLO - BOGOTÁ D.C., para la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, vida digna, debido proceso, trabajo, mínimo vital, seguridad social y salud, presuntamente vulnerados por la entidad accionada, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud y fuero de prepensión del que es garante.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, señaló que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la accionada el día cuatro (04) de mayo de dos mil nueve (2009). Así mismo, indicó que fue contratada para realizar labores de aseo y mantenimiento del templo.

Declaró que bajo la realización de diferentes “Otrosí” fue modificado su horario laboral, hasta que bajo la suscripción del Otrosí de fecha dos (02) de enero de dos mil diecisiete (2017) se acordó que trabajaría un total de 48 horas semanales, con un salario de \$ 787.892 más \$83.140 por concepto de auxilio de transporte.

Afirmó que ha laborado al servicio de la accionada por más de 13 años cumpliendo sus obligaciones para diferentes párrocos. En igual sentido, señaló que finalizó su contrato de trabajo con salario base de liquidación de \$1.171.771.

De otra parte, sostuvo que padece de: *“Espondiloartrosis, Escoliosis dorsolumbar, Hipertensión, Disestesia en su miembro inferior derecho y Dolores crónicos al caminar, subir y bajar escaleras, escaleras”*.

Manifestó que presentó diversos inconvenientes con el párroco NÉSTOR ALFONSO SILVA MELO, dado que empezó a sufrir episodios de acoso laboral en los que le descontaban días para asistir a la ARL, se escondían objetos que se encontraban

bajo su custodia y le acusaban de llevar elementos de trabajo a su lugar de residencia, entre otros.

Relató que el veintiséis (26) de septiembre de dos mil diecisiete (2017) se realizó un formato de accidente de trabajo para realizar el recobro de facturas ante las EPS y la ARL en atención a que presentó un *“dolor intenso en el miembro inferior izquierdo mientras desempeña su actividad laboral”*.

Comentó que cuenta con un informe de evaluación médico ocupacional de fecha dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021) por parte de la especialidad en salud ocupacional, en el que se emiten recomendaciones como: *“Higiene postural, realizar pausas activas y acudir a consulta médica en su EPS para valoración y manejo por medicina general”*.

Adujo que el veinticinco (25) de mayo de dos mil veintiuno (2021), SALUD TOTAL EPS dio inicio al estudio de origen de la patología.

Mencionó que el diecisiete (17) de diciembre de dos mil veintidós (2022) le fue notificado el periodo de vacaciones, el cual se encontraría comprendido entre el veinte (20) de diciembre de dos mil veintidós (2022) y el diez (10) enero de dos mil veintitrés (2023). Igualmente, indicó que en dicha oportunidad le entregaron los elementos de dotación de los que no recibió los zapatos, en atención a que requiere de unos zapatos especiales.

Señaló que el diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022) fue acusada por el párroco NÉSTOR ALFONSO SILVA MELO por el presunto hurto de la sacristía, por lo que de manera arbitraria le amonestó solicitando su carta de renuncia o en su defecto afirmó que realizaría la respectiva denuncia ante las autoridades correspondientes.

Así entonces, explicó que transcribió la carta de renuncia que fue dictada por el párroco; y una vez entregado el documento le fue entregado un certificado laboral, copia de la liquidación de prestaciones sociales, autorización de retiro de las cesantías y la liquidación de la prima de servicios.

Refirió que, en asesoría realizada en la oficina de su apoderado, le sugirieron presentar retractación de la carta de renuncia, por lo que decidió dirigirse ante la accionada y manifestar ante el párroco que no iba a renunciar; situación ante la cual la accionada informa que deberá tomar el tiempo de vacaciones y regresar el diez (10) de enero de dos mil veintitrés (2023).

Dijo que el veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintidós (2022) presentó derecho de petición ante la accionada, en la que solicitó conocer la decisión del empleador frente a la situación expuesta y ante el cambio de párroco y por tanto de representante legal de la parroquia.

Relató que el diez (10) de enero de dos mil veintitrés (2023) la accionada le informó que ya no hace parte del staff de la parroquia puesto que ya se había realizado la contratación de otra persona, por lo que debería comunicarse con el nuevo representante legal EDWIN NEBARDO VEGA MACHADO.

Sostuvo que el once (11) de enero de dos mil veintitrés (2023) se dirigió a las instalaciones de la accionada junto con su apoderado; y que hasta el diecisiete (17) de enero de dos mil veintitrés (2023) recibió respuesta a su derecho de petición proveniente del nuevo representante legal quien desconoció su situación y por tanto el fuero de prepensión al que tiene derecho por encontrarse en proceso de calificación y origen de la enfermedad laboral.

Adicionalmente, afirmó que se desconoce el fuero de estabilidad laboral reforzada al que tiene derecho por su estado de disminución física, vulnerando así sus derechos fundamentales.

Indicó que a la fecha cuenta con alrededor de 900 semanas cotizadas en el régimen de ahorro individual con solidaridad.

Finalmente, informó que cuenta con certificación emitida por el párroco ROBERTO RAMÍREZ CASTRO en la que se dejó constancia sobre el cumplimiento de sus funciones; y que el veinte (20) de enero de dos mil veintitrés (2023) se dirigió al CENTRO POLICLÍNICO DEL OLAYA en el que solicitó su historia clínica, pero le informaron que podía contar con ella de 8 a 15 días hábiles luego de presentar la solicitud.

### **CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

**CENTRO POLICLÍNICO DEL OLAYA** indicó que los hechos del escrito de tutela son ajenos a la entidad e informó que en la actualidad la accionante se encuentra en estado de protección laboral en SALUD TOTAL EPS.

De otra parte, indicó que revisada la historia clínica de la paciente evidenció que ingresó el día nueve (09) de julio de dos mil veintidós (2022) por valoración con la especialidad de ortopedia en la que evidenció: *“discopatía lumbar, crónico, en manejo con analgésicos, terapia física, sin mejoría, en seguimiento por clínica del dolor, quienes indican bloqueo, la paciente no acepta, paciente con discopatía crónica, lumbar, plan de estudio y manejo SS RMN de columna lumbosacra, control”*.

Argumentó la falta de legitimación en la causa por pasiva y solicitó al Despacho su desvinculación de la presente acción constitucional y en consecuencia negar por improcedente el amparo deprecado.

**PARROQUIA SAN PABLO - BOGOTÁ D.C.** informó que la accionante suscribió un contrato de trabajo el pasado cuatro (04) de mayo de dos mil nueve (2009) para desempeñarse en el cargo de servicios generales, el cual terminó el diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022) por renuncia voluntaria de la accionante.

Indicó que la parte actora no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable por lo que cuenta con otros medios para lograr la protección de los derechos reclamados.

Declaró que la renuncia fue redactada de puño y letra de la accionante; así mismo, que fue radicada ante la parroquia de manera libre y espontánea, por lo que fue aceptada por parte del párroco encargado en dicho momento.

Manifestó que la desvinculación de la trabajadora no obedeció a una de las causas atribuibles al empleador, sino que correspondió a una decisión adoptada por la actora.

En relación al estado de salud de la accionante, adujo que anualmente ha realizado examen de salud ocupacional a la accionante, sin que la misma presente restricciones en su labor. Igualmente, sostuvo que en el tiempo en que estuvo vigente el vínculo laboral la actora nunca aportó recomendaciones médicas emitidas por el profesional tratante.

Reiteró que la desvinculación de la trabajadora no obedeció a su estado de salud, sino a la renuncia que presentó de manera voluntaria y que fue aceptada por el empleador. Por lo que no existe un despido o siquiera un acto de discriminación por parte de la parroquia.

Finalmente, señaló que desconoce la prueba correspondiente al audio de fecha diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022), en atención que para tal data el representante legal no ostentaba la calidad de párroco de la entidad accionada siendo que desconoce si en efecto las voces corresponden o no a la accionante y al párroco NESTOR ALFONSO SILVA MELO; a su vez, señaló que desconoce si dicho párroco autorizó la grabación que revestiría de legalidad la prueba.

**ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIA PROTECCIÓN SA** informó que la accionante presenta afiliación a la AFP desde el veinticinco (25) de julio de dos mil uno (2001) con fecha de efectividad de la afiliación a partir del veintiséis (26) de julio de dos mil uno (2001).

Manifestó que se presenta una falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de la AFP, dado que no tiene conexión con el origen de la controversia suscitada.

Afirmó que la accionante no ha presentado ninguna solicitud para reclamar alguna prestación económica, por lo que consideró que debe desvincularse a la entidad de la presente acción constitucional.

**VIRREY SOLIS IPS** guardó silencio respecto a la presente acción de tutela.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si la accionada violó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, vida digna, debido proceso, trabajo, mínimo vital, seguridad social y salud, de UNIFRED GUERRERO SUÁREZ, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud y fuero de prepensión del que es garante. Así mismo, se verificará si es procedente o no ordenar el reintegro al cargo ocupado, el pago de aportes a seguridad social, pago de salarios e indemnización a que haya lugar.

### **CONSIDERACIONES**

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus

derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

**Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.**

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllas personas a las que constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, quienes son: los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la Sentencia T-151 de 2017<sup>1</sup>:

*“(...) la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, (...) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.*

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

### **De la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado.**

La Corte Constitucional ha señalado frente al tema de estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta que el trato suministrado a los trabajadores discapacitados debe ser diferente al que se le otorga a personas sanas a fin de evitar situaciones que vayan en contra de la prohibición de discriminación de rango Constitucional. Esta protección especial se fundamenta en la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política y de la Ley 361 de 1997, con las cuales pretende el Ordenamiento Jurídico que no se sigan considerando a las personas discapacitadas como una carga para la sociedad.

De conformidad con lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad que otorga la ley a los empleadores para que previo el pago de una indemnización, pueda despedir a personas con discapacidad, dicho límite se encuentra estatuido en la Ley 361 de 1997, donde se estipula como exigencia la autorización de la Oficina del Trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de esos trabajadores, ya que en los casos donde el despido este motivado por el estado de salud del trabajador, lo que procede es que el empleador lo reubique en un cargo de iguales o mejores condiciones, que pueda desempeñar a pesar de su condición física. Luego entonces, de no darse el despido por motivos ajenos al estado de salud del trabajador y con la debida autorización, dicho acto se entenderá como ineficaz y, en consecuencia, deben imponerse las sanciones establecidas en la aludida norma.

En ese mismo orden de ideas, es importante resaltar que esta protección constitucional no solo ampara a las personas en estado de invalidez (aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral del 50% o más) sino que se extiende a todos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, es decir, aquellos con alguna situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones normales, situación que debe estar demostrada pero no necesariamente con una calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Así las cosas, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, se refirió a la procedencia de la acción de tutela en los casos de despido de un trabajador en razón a su estado de salud y expresó lo siguiente:

*“Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.  
(...)*

*Vale la pena añadir que, siendo el motivo de desvinculación su estado físico, para la realización del despido no tuvo en cuenta los parámetros señalados en la ley 361 de 1997, artículo 26. Es decir no solicitó autorización de la oficina del trabajo y tampoco pagó los ciento ochenta días más en el momento de la liquidación.  
(...)*

*Así las cosas, habiéndose encontrado probada la vulneración a los derechos fundamentales del peticionario, para su protección la Corte ordenará el*

*reintegro laboral, sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la desvinculación (...)*”

En la sentencia SU-049 de 2017<sup>2</sup>, el máximo órgano de lo constitucional hace referencia a la *estabilidad ocupacional reforzada* poniendo de presente que, dicho derecho no aplica únicamente para las personas que hayan tenido una calificación respecto de la pérdida de capacidad laboral, **sino que por el contrario, beneficiará a todas las personas que sufran disminuciones en su salud que “les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**; además que este derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se evidencia que la Corte decidió hacer el cambio de término “*laboral*” por el de “*ocupacional*”, bajo el entendido que este derecho no solo le aplica a las personas que tienen un contrato de índole laboral vigente, sino que además le aplicará a toda persona que esté vinculada por contratos de prestación de servicios. (Negrita fuera de texto).

Dicho lo anterior, se tiene que para la Corte Constitucional operará la protección ocupacional por discapacidad cuando:

1. Sin importar si exista una calificación previa o no, la persona tenga una afectación a su salud.
2. Se le haya despedido a causa de esto (discriminación).
3. Cuando no se despidió a la persona con autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco se le hizo el pago de los 180 DÍAS al momento de efectuar la liquidación.

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 2018<sup>3</sup>, la Corte Suprema manifestó que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplicará en los casos en que se compruebe que el despido se efectuó por razones de salud, es decir, de forma discriminatoria, aunado a que se presume que cuando se despide a un trabajador con discapacidad se entiende que fue por dicha razón y el empleador tiene la carga de desvirtuarla, so pena de declarar ineficaz el despido y finalmente, se aclara que la autorización del Ministerio solo será necesaria “*cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.*”

Postura anterior que fue reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 2018<sup>4</sup>, donde manifestó:

*“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) **personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**; (iii) aforados sindicales; y (iv) **madres cabeza de familia**. En el caso de las personas con discapacidad, “es el*

2 Corte Constitucional. Sentencia SU – 049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

3 Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL – 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

4 Corte Constitucional. Sentencia SU-040 de 2018. M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

*derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, **sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.** En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.”*

Igualmente reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 20185, donde manifestó:

*“Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.*

*Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o **discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud** y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes”.*

### **Del estatus de prepensionado.**

En sentencia SU 003 de 2018, la Corte Constitucional se pronunció frente a la figura de la “prepensión” y aclaró que la misma es diferente a la del denominado “retén social”, figura de origen legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas.

Así las cosas, puso de presente que la “prepensión”, según la jurisprudencia de unificación de esa Corte, se ha entendido en los siguientes términos:

*“[...] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, **aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez** (...)*

*En consecuencia, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de*

---

5 Corte Constitucional. Sentencia T-305 de 2018. MP.P. Cristina Pardo Schlesinger.

*prepensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.”*

De conformidad con lo anterior, en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.

En concordancia con lo anterior, en sentencia T – 357 de 2016<sup>6</sup> indicó la Corte Constitucional:

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

*En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primero.*

(...)

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

---

6 Corte Constitucional. Sentencia T-357-2016 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

## CASO EN CONCRETO

Por medio de la presente acción de tutela pretende la accionante que se ordene su reintegro al cargo ocupado y en consecuencia, se disponga el pago de aportes a seguridad social, salarios y la correspondiente indemnización a que haya lugar.

Así las cosas, determinará esta juzgadora en primer término, si es procedente la acción de tutela instaurada por UNIFRED GUERRERO SUÁREZ, mediante la cual busca que se ordene su reintegro laboral, al ostentar la calidad de persona en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y de prepensionada.

Debe indicarse que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata, el cual se encuentra integrado por las garantías de la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses **de los individuos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta debidamente probada**; por lo que de entrada, indica el Despacho que de acuerdo con la documental obrante a folio 82 del PDF 03 del expediente digital que coincide con la aportada por la demandada a folio 08 del PDF 07, la relación laboral entre las partes terminó con ocasión a la renuncia voluntaria presentada por la accionante el pasado diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

Ahora, si bien la parte accionante manifiesta en los hechos No. 21 a 24 del escrito de tutela que fue coaccionada al momento de suscribir el documento de la renuncia voluntaria, lo cierto es que en primera medida no existe una sentencia del juez ordinario que declare la nulidad de tal acto ante la presencia de algún vicio del consentimiento, así como tampoco se aportaron suficientes elementos de juicio que permitan a este Despacho determinar que en efecto existe un vicio del consentimiento en la declaración de voluntad emitida por la trabajadora o que se trató de una renuncia inducida, por lo que para esta juzgadora el documento suscrito por la accionante representa la manifestación de la voluntad de la trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo y por tanto tiene plena validez.

De otra parte, cabe aclarar que la parte accionante en su escrito de tutela señaló en los hechos No. 28 a 31 que presentó retractación a la carta de renuncia; aportando el audio adjunto en el archivo No. 04 del expediente digital, a pesar de ello, no es el trámite dentro de la acción de tutela el cual se caracteriza por ser sumario el escenario para debatir si existió un vicio en el consentimiento o se indujo a la demandante a presentar la renuncia aportada o si es válido el retracto que se escucha en el mencionado audio, en la medida que se requiere un despliegue probatorio propio del proceso ordinario laboral.

Por lo anterior, es preciso advertir que ante la existencia de la voluntad que tuvo la accionante para terminar el contrato de trabajo, no es posible concluir la existencia de un despido discriminatorio; ello por cuanto no se verificó la existencia de un acto de declaración de la voluntad del empleador para producir la terminación y/o extinción del contrato de trabajo.

Ahora, si en gracia de discusión se aceptara que la accionante fue despedida bajo una decisión unilateral del empleador, frente a la presunta condición de persona en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, encuentra el Despacho que, aunque la accionante manifestó enfáticamente ostentar una condición especial de salud derivada de sus patologías, encuentra esta Juzgadora que dicha situación no otorga al accionante la calidad de persona discapacitada o en condiciones de debilidad manifiesta, conforme a lo siguiente:

Si bien la accionante manifiesta que cuenta con diagnóstico de: *“Espondiloartrosis, Escoliosis dorsolumbar, Hipertensión, Disestesia en su miembro inferior derecho y Dolores crónicos al caminar, subir y bajar escaleras, escaleras”*, lo cierto es que no se cuenta con historia clínica reciente dado que la aportada por la parte accionante data como última consulta la de fecha primero (01) de junio de dos mil veintiuno (2021).

De otra parte, no se pasa por alto que la accionante solicitó ante el CENTRO POLICLÍNICO DEL OLAYA y VIRREY SOLIS IPS su historia clínica adjuntando para ello el soporte correspondiente, no es menos cierto que finalmente la misma no fue aportada al plenario encontrándose esta prueba en cabeza de la parte actora; a pesar de ello, este Despacho mediante auto del tres (03) de febrero de dos mil veintitrés (2023) requirió a dichas entidades a efectos de que remitieran el historial clínico de UNIFRED GUERRERO SUÁREZ, sin embargo, dichas entidades guardaron silencio sobre lo peticionado.

Adicionalmente, esta Juzgadora verifica que a folios 10 a 18 del PDF 07 la accionada adjuntó los certificados de las evaluaciones medicas ocupacionales realizadas a la trabajadora entre las anualidades de dos mil diecisiete (2017) y dos mil veintidós (2022), encontrando que la accionante no contaba con restricciones para ejecutar el cargo designado y que aun cuando fueron dispuestas recomendaciones médicas, estas no pasaban de ser generales como: *“acudir a consulta médica en su EPS para valoración y manejo por Medicina General, higiene postural, alimentación sana y ejercicio diario, realizar pausas activas y control visual”*. Por lo que no se concluye la existencia de una disminución física para realizar las labores designadas por el empleador.

Si bien a folio 112 del PDF 03 se encuentran una recomendaciones médicas las mismas datan de tres (03) de marzo de dos mil veinte (2020) por un término de seis (06) meses sin que se acreditara en todo caso que las mismas fueron notificadas al empleador.

Sumado a lo anterior, se debe indicar que:

1. No se evidencia que la accionante se encontrara calificado o a lo sumo en trámite de calificación.
2. No es una persona en situación de invalidez en los términos consagrados en el artículo 38 de la Ley 100 de 1993.
3. Al momento de finalizar la terminación de la relación laboral la accionante no se encontraba incapacitada o con recomendaciones médicas vigentes.

Por otra parte, en lo referente al fuero de prepensión se observa que de las pruebas allegadas a folios 101 a 110 del PDF 03, la accionante cuenta en la actualidad con un total de 836 semanas cotizadas en el RAIS y una edad de 56 años; y de la información que se extrae del documento obrante a folio 04 del mismo PDF, se concluye que cuenta con 56 años.

En este aspecto, vale la pena precisar que la Corte Constitucional indica que es prepensionado: *“toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”*.

En razón a lo anterior, aun cuando la accionante cuenta con el requisito de la edad, no es menos cierto que efectuado el cálculo de semanas desde la fecha actual la accionante requiere de un total de 314 semanas, esto es, cerca de seis (06) años para alcanzar un total de 1.150 semanas de cotización y así acceder a la prestación económica de la garantía de pensión mínima. Por lo tanto, es claro que al superar el término de los tres (03) años dispuestos por el alto tribunal constitucional frente a este requisito, la accionante no adquiere la calidad de prepensionable-.

Aunado a que se insiste en el presente caso ni si quiera se está ante la terminación del contrato de trabajo por parte de quien fungía como empleador, si no a la renuncia voluntaria de la hoy accionante.

Finalmente, esta juzgadora no encuentra elemento alguno que le permita concluir que se trata de una persona en situación especial que permita el estudio de sus pretensiones a través de este mecanismo excepcional, motivo por el cual la interesada puede emplear otros mecanismos de defensa judicial con los que cuenta para obtener la protección de los derechos que considera vulnerados, como lo es la acción ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de la seguridad social.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

## RESUELVE

**PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE** la solicitud de amparo constitucional promovida por UNIFRED GUERRERO SUÁREZ, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: ADVERTIR** que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20- 11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico [J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO](mailto:J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO), **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

**TERCERO:** En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**CUARTO:** publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Firmado Por:**  
**Paula Carolina Cuadros Cepeda**  
**Juez Municipal**  
**Juzgado Pequeñas Causas**  
**Laborales 2**  
**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

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

Código de verificación: **9985f88a7a4ef3df93d3307f70b0d6da90f8c8637ff20c43f172708f68aa45b0**

Documento generado en 09/02/2023 07:08:24 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**