



Bogotá D. C., 18 de junio de 2021

**REF.: Acción de Tutela N° 2021-00282 de MARÍA EUGENIA TABARES HERRERA contra LADOINSA- LABORES DOTACIONES INDUSTRIALES S.A.S.**

## SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la acción de tutela promovida por María Eugenia Tabares Herrera contra la sociedad LADOINSA- Labores Dotaciones Industriales S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y debido proceso.

## ANTECEDENTES

### 1. Hechos de la Acción de Tutela

Señaló que el 10 de agosto de 2021 cumple los 57 años, que se encuentra afiliada en Compensar EPS, que cotiza a pensiones a través de Porvenir S.A. donde tiene 1.757 semanas y un patrimonio de \$113.149.337 y se encuentra amparada en riesgos profesionales con Seguros de Vida Colpatria.

Informó que trabajó como operaria de aseo y cafetería mediante la suscripción sucesiva de contratos individuales de obra o labor con la accionada con vigencia desde diciembre de 2014 hasta el 28 de abril de 2021.

Adujo que según la historia clínica de ingreso expedida por Compensar EPS del 6 de junio de 2020 cuenta con la patología denominada *"dolor en hombro derecho -limitación funcional. Evolución 3 años...Actualmente sintomática. Ecografía: tendinopatía crónica del supraespinoso con signos de ruptura parcial. Tenosinovitis bicipital"* y con diagnóstico principal *"Traumatismo de tendón del manguito rotatorio del hombro"*.

Sostuvo que, dadas sus patologías ha estado incapacitada del 20 al 23 de agosto; desde el 19 hasta el 23 de noviembre de 2020 y desde el 26 hasta el 27 de abril de 2021. Dijo que el 28 de noviembre de 2013 presentó el siniestro 20170055038 ante Axa Colpatria Seguros, el cual le realizó el seguimiento como enfermedad laboral.

Indicó que dadas las patologías que tiene, el 30 de marzo de 2019 se realizó un análisis de riesgos laborales en su puesto de trabajo con el desarrollo en funciones en el cargo desempeñado como Operaria de Aseo y cafetería, proceso que cursa en la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Reseñó que el 10 de marzo de 2021, le fue notificado formalmente por parte de la accionada la cancelación de su contrato con advertencia de laborar hasta el 14 de abril de 2021 y que el 28 de abril al dirigirse con el fin de *"reclamar lo prometido"* y estudiar la viabilidad de reubicación, le indicaron que no tenían donde ubicarla, por lo que el 10 de mayo del año en curso se comunicó con el apoderado de la encartada, quien le informó que presentara los documentos para estudiar la situación de prepensionada y de las patologías que tenía, pero el 13 de mayo ratificó que no tenía donde reubicarla.



**Rama Judicial**  
**Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales**  
**Republica de Colombia**

Finalmente indicó que el 1° de junio del año en curso se dirigió a la EPS con el fin de asistir a una cita de ortopedia que tenía programada hace 4 meses; no obstante, le indicaron que ya no se encuentra afiliada, por lo que no le fue prestado el servicio de salud. Por ello considera que se trató de un despido discriminatorio, por su edad, condición de salud y por ser *prepensionada* y que al estar sin empleo, se ha visto afectada económicamente ya que con su trabajo cubría los gastos de arriendo, servicios públicos, alimentación, transporte y tarjetas de crédito.

## 2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta que resultan confusas las pretensiones elevadas, entiende el Despacho que la promotora busca a través de la presente acción la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y debido proceso y, en consecuencia, pide ordenar a la sociedad accionada que de manera transitoria la reintegre al cargo que venía desempeñando, con el pago de salarios, prestaciones sociales, cotizaciones en pensión y que la dejen permanecer en nómina hasta que la AFP Porvenir le otorgue la pensión de vejez sin incurrir en tratos discriminatorios.

### TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 3 de junio de 2021, por medio del cual se ordenó vincular a Compensar EPS y a la ARL AXA Colpatria, por lo que se libraron comunicaciones a la accionada y a las vinculadas con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

### Informes rendidos

**Ladoinsa Labores y Dotaciones Industriales S.A.S.** señaló que es cierto que la accionante tiene 56 años y 9 meses de edad y que la relación laboral se mantuvo desde el 1° de diciembre de 2014 hasta el 28 de abril de 2021, los cuales se hicieron en 4 periodos y que el siniestro que presentó la promotora en el 2013 fue anterior al inicio de la relación laboral.

Sostuvo que para la fecha en que se terminó el contrato, la accionante no poseía incapacidad ya que de la documental aportada se advierte que la última fue concedida en noviembre de 2020, fecha anterior a la terminación del contrato, y que la promotora no tenía restricciones laborales, dado que solo tenía recomendaciones las cuales fueron respetadas siendo apta para desempeñar las funciones encomendadas.

Informó que no es cierto que haya existido un despido injustificado, ya que la terminación del contrato laboral obedece a la finalización de la obra o labor contratada, causal contenida en el literal d) del artículo 61 del CST.

Adujo que la relación de la trabajadora se asoció con la ejecución del contrato orden de compra 46087 suscrito entre Ladoinsa Labores y Dotaciones Industriales S.A.S. y la Secretaría de Educación de Bogotá la cual finalizó el 28 de abril de 2021 fecha en la que culminó la relación laboral, pues culminada la orden de servicio, cesaron las causas que dieron origen a la relación laboral.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

Reseñó que la tutela resulta improcedente para solicitar el reintegro y pago de acreencias laborales ya que existe otro mecanismo de defensa judicial como el proceso ordinario laboral y que tampoco se demostró la existencia de un perjuicio irremediable ni frustración al acceso de la pensión de vejez.

Manifestó que al terminarse la orden de compra 46087 con la Secretaría de Educación de Bogotá mas de 900 contratos de trabajo asociados, fueron terminados, situación que no fue discriminatoria, por lo que solicitó declarar improcedente la acción.

**AXA Colpatría Seguros de Vida S.A.** sostuvo que la accionante estuvo vinculada con esa ARL como trabajadora dependiente de la empresa Ladoinsa Labores Dotaciones Indust S.A.S. desde el 24 de diciembre de 2019 hasta el 28 de abril de 2021, afiliación que ya no se encuentra vigente.

Adujo que la promotora tiene patologías de origen laboral de *síndrome de túnel del carpo bilateral*, *síndrome de manguito rotador bilateral*, *tendinitis del bíceps bilateral*, que en consulta del 11 de mayo de 2021 el Fisiatría informó que llegó a mejoría máxima médica y la remitió a medicina laboral, donde le solicitó exámenes para iniciar proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y que actualmente, se encuentra realizando terapias físicas, donde la última terapia registrada fue el 4 de junio de 2021.

Finalmente, solicitó su desvinculación dado que la tutela se encuentra encaminada a reconocimiento de derechos emanados de una relación laboral y no vulneró ningún derecho fundamental de la accionante.

**Compensar EPS** sostuvo que la promotora se encuentra retirada en el plan de beneficios de salud PBS desde el 28 de mayo de 2021 y que ha autorizado de manera completa y oportuna todos los servicios médicos y prestaciones requeridas, sin que a la fecha exista alguna orden pendiente de autorizar.

Reseñó que el último registro de atención brindada fue el 22 de mayo de 2021, donde fue valorada por medicina general, por lo que no ha vulnerado los derechos fundamentales de la accionante.

Finalmente, solicitó declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva y pidió su desvinculación de la presente acción

## CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (C. C. T-471 de 2017).



En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, tenemos que la H. Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no procede la acción de tutela para atender un reclamo que pretende un reintegro laboral, en razón a que el tema debe ser debatido en el escenario natural dispuesto por el legislador para tal fin en las respectivas jurisdicciones ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo<sup>1</sup>, en las que se prevén las acciones adecuadas para proteger el derecho al trabajo y, con mayor veras cuando el amparo constitucional no puede operar como un medio de defensa alternativo que pueda reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios, en los cuales también deben protegerse derechos fundamentales.

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, de acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente<sup>2</sup> la existencia de un perjuicio que: (i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo<sup>3</sup>; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico<sup>4</sup> y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad<sup>5</sup> pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Por su parte, el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa*".<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.

<sup>2</sup> Sentencia T-199 de 2004.

<sup>3</sup> Respecto a la característica de urgencia que debe tener el perjuicio irremediable, se puede consultar, entre otras, la sentencia T-525 de 2007.

<sup>4</sup> Respecto a la característica de gravedad, se puede estudiar, entre muchas otras, la sentencia T- 640 de 1996.

<sup>5</sup> En relación a la impostergabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.

<sup>6</sup> Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.



Disposiciones como las establecidas en los artículos 13, 47, 54, 95 constitucionales y diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho *“nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”*.<sup>7</sup>

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre dichos términos, explicándose que si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

*“Podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.*

*En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:*

*‘ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.’*

***Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].*** Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio *“se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad”*; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena de la misma Corte estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Significa lo anterior, que una discapacidad es entendida como aquella limitación que persiste en el tiempo, que genera dificultad en el normal ejercicio de actividades y derechos de las personas que la

<sup>7</sup> Sentencia T-502 de 2017.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

padecen y que no siempre está ligada a la pérdida de capacidad laboral, máxime cuando se trata de un porcentaje leve o inexistente.

Así, la estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016, este derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

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

**Por otra parte**, el avance de esta protección ha sido significativo al punto que, de acuerdo con el estado actual de la jurisprudencia, el derecho a la estabilidad reforzada de los sujetos próximos a pensionarse comprende no sólo a quienes se ven afectados por el proceso de reestructuración de la administración pública, sino también a los sujetos que, siendo desvinculados de sus labores en empresas de carácter privado, se les desconocen o se les vulneran derechos fundamentales.

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

*"(...) En este tipo de eventos, cuando un trabajador –público o privado- que cumple los requisitos para acceder al derecho pensional es desvinculado laboralmente sin que antes se haya reconocido e incluido en nómina su mesada pensional; esta Corporación ha dispuesto las siguientes medidas para garantizar el mínimo vital y la seguridad social del trabajador y de su núcleo familiar: (i) el reintegro laboral hasta tanto a la persona le sea reconocida la mesada pensional e incluida en nómina de pensionados y (ii) el reconocimiento de los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de percibir desde la época de su desvinculación hasta su reintegro (...)"*<sup>8</sup>

Ahora bien, la garantía y protección que se predica de la condición de prepensionado, no se deriva única y exclusivamente de esta situación, sino que, es necesario que se demuestre que el despido ocasiona una amenaza o un riesgo para otros derechos fundamentales, entre ellos, el mínimo vital, pues es entendible que una persona que está próxima a pensionarse y que deriva el sustento propio y el de su familia de lo devengado, si es retirado del servicio abruptamente y faltándole menos de tres años para adquirir su status pensional, tendrá dificultades para conseguir un nuevo empleo y por tanto, se verá afectado su mínimo vital, circunstancia que haría imperiosa la intervención del juez de tutela. Sobre este preciso punto la Corte Constitucional ha precisado que, en todo caso, se han protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico.

Bajo ese entendido, 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

<sup>8</sup> Sentencia T-693 de 2015.



indicador de 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.

Finalmente y en cuanto a la condición de prepensionados en personas que cotizan en el RAIS, la Corte Constitucional en Sentencia T-055 de 2020 señaló:

*“Ahora bien, como ya se manifestó, la Corte ha contemplado la posibilidad de que quien cotice al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad pueda ser considerado un prepensionado. Pero dado que los requisitos para acceder a la prestación de vejez en ese sistema son sustancialmente distintos, la valoración que haga el juez constitucional respecto a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada para ese tipo de afiliados debe tener en cuenta ese presupuesto. De manera que **podrá gozar de la calidad referida quien se encuentre a tres años o menos de alcanzar el monto mínimo previsto para acreditar el derecho o, acudiendo a la analogía con lo dispuesto para los afiliados al Régimen de Prima Media, quien esté a tres años o menos de completar las semanas que le permitan ser beneficiario de la garantía de la pensión mínima**”.* (Negrilla del Despacho).

### Caso concreto

En el presente caso, María Eugenia Tabares Herera solicita el amparo de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y debido proceso y, en consecuencia, pide ordenar a la sociedad accionada que, de manera transitoria, la reintegre al cargo que venía desempeñando, con el pago de salarios, prestaciones sociales, cotizaciones en pensión y que la dejen permanecer en nómina hasta que la AFP Porvenir le otorgue la pensión de vejez sin incurrir en tratos discriminatorios.

Ahora bien, de la documental aportada por la accionante, el Despacho pudo conocer que obra un *Dictamen de Determinación de Origen y/o Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional* de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 25 de noviembre de 2020 a través del cual se estableció que las patologías de *“síndrome de manguito rotatorio”* y *“tendinitis de bíceps”* son enfermedades de origen laboral<sup>9</sup>.

Así mismo, el Despacho pudo conocer que mediante comunicado denominado *“cancelación de contrato y paz y salvo”*, la accionada le indicó a la promotora que iba a laborar hasta el 14 de abril de 2021 y que, según el certificado laboral allegado, la promotora tuvo 4 vinculaciones por obra o labor donde el último fue del 24 de diciembre de 2019 hasta el 28 de abril de 2021<sup>10</sup>.

Allegó copia de los contratos que suscribió con la accionada siendo el último desde el 24 de diciembre de 2019, junto con la copia del *otro sí* del 13 de agosto de 2020 donde se estableció la ejecución del contrato *“SED GRUPO 2 ENGATIVA No. 46087”*<sup>11</sup>.

De igual manera allegó copia de la historia clínica que señala que posee las patologías de *dolor en hombro derecho, lesión rotador hombro derecho* en donde se le dieron unas recomendaciones, junto con la copia de unas incapacidades que tuvo del 20 al 23 de agosto, del 19 al 23 de noviembre de 2020 y del 26 al 27 de abril de 2021<sup>12</sup>, también, allegó copia de unos extractos bancarios y de la

9 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 38 a 47.

10 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 48 y 51.

11 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 53 a 58.

12 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 63 a 78 y 80 a 81.



historia laboral consolidada de los aportes que ha hecho en la AFP Porvenir donde cuenta con un total de 1757 semanas cotizadas y un acumulado de \$113.149.337<sup>13</sup>.

Ahora, a juicio de la sociedad accionada, el despido del que fue objeto el accionante no fue discriminatorio dado que se acreditó que el Contrato de Obra 46087 con la Secretaría de Educación por el que había sido contratada la actora culminó, al momento finiquitar el vínculo únicamente tenía recomendaciones médicas y allegó copia de la orden de compra 46087 donde se observa que la fecha de vencimiento era el 28 de abril de 2021<sup>14</sup>.

De igual manera allegó copia de una circular del 20 de abril de 2021, donde se indica que la orden de compra 46087 y 46088 que terminaban el 14 de abril de 2021 habían sido prorrogadas por la Secretaria de Educación hasta el 28 de abril de 2021<sup>15</sup>, así mismo, aportó copia de un certificado del 4 de junio de 2021 que indica que dicha orden de compra finalizó el 28 de abril del año en curso y como consecuencia de ello, a 910 trabajadores se les finalizó los contratos de obra o labor<sup>16</sup>.

### **Sobre la condición de prepensionada**

Conviene precisar que la accionante alegó que goza de ser un sujeto con calidad de prepensionado dado que ya va a cumplir los 57 años, por lo que su despido fue discriminatorio dado que le faltan unos meses para solicitar la pensión de vejez.

Ahora, teniendo en cuenta el precedente legal y la documental allegada al plenario, el despacho advierte que si bien, la promotora en aproximadamente dos meses cumple los 57 años, lo cierto es que la jurisprudencia de la Corte Constitucional estableció que, como en el presente caso las personas que cotizan al régimen de ahorro individual, pueden gozar de la condición de prepensionados, siempre y cuando se establezca que se encuentra a 3 años o menos de alcanzar el monto mínimo para acreditar el derecho o cuando está a tres años o menos de completar las semanas para ser beneficiarios de la garantía de la pensión mínima.

Bajo ese panorama, el Despacho advierte que no le asiste razón a la accionante en señalar que es un sujeto que goza de estabilidad por ser prepensionada, ya que el requisito de edad no es un elemento para que así sea considerada, además que cuenta con 1757 semanas cotizadas las cuales puede utilizar para acceder a la garantía de pensión mínima en caso de que el monto que tiene de \$113.149.337 no alcance para su prestación de vejez.

Por ello, se aclara desde ya que la accionante no cumple con la condición de ser una persona prepensionada.

### **De la protección laboral solicitada**

Concretado ello, el Despacho precisa que conforme se indicó en los apartes jurisprudenciales citados, en principio, la acción de reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales no es procedente por vía de tutela dado el carácter subsidiario de la misma; no obstante, existen eventos en los cuales las circunstancias especiales de cada caso implican un estudio independiente a fin de establecer si la desvinculación vulnera o amenaza los derechos fundamentales del trabajador.

13 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 60 a 62 y 79.

14 Ver archivo 4 folios 13 a 16

15 Ver archivo 4 folios 18 a 19

16 Ver archivo 4 folio 17.



Ahora, teniendo en cuenta la documental allegada por las partes, **lo primero** que advierte el Despacho, es que si bien le habían presentado la carta de terminación del contrato de obra o labor a la accionante con fecha final el 14 de abril de 2021, lo cierto es que este se prorrogó hasta el 28 del mismo mes y año por acuerdo por decisión de la Secretaría de Educación, por ello, se encuentra acreditado que el extremo final de la accionante en efecto, fue el 28 de abril de 2021.

En **segundo lugar**, si bien obra una incapacidad generada a la accionante del 26 al 27 de abril, la cual no ha sido reconocida por la EPS ya que esta ultima allegó el certificado de incapacidades donde refleja que la ultima fue del 18 al 19 de marzo de 2021<sup>17</sup>, lo cierto es que dicha incapacidad no fue por las patologías asociadas al hombro de la accionante sino por una amigdalitis aguda, la cual fue posterior a la entrega del documento que puso en conocimiento que la obra terminaba en principio el 14 de abril de 2021 y en todo caso anterior a la fecha que adicionó la Secretaría de Educación dentro de terminación de la labor de la orden de compra 46087.

En **tercer lugar**, dentro del *otro sí* que firmó la accionante con la encartada, se estableció que la finalización del vinculo estaba atado por la ejecución del contrato de la orden de compra 46087, la cual, conforme la documental allegada por la accionante, finiquitó el 28 de abril de 2021, situación que conllevó a la terminación del vinculo laboral que ella tenía con la empresa y de la que en todo caso, no fue discriminatoria dado que como se dijo, la terminación no fue porque fuera a cumplir el requisito de edad de pensión ni porque tuviera patologías médicas, fue porque se terminó el plazo de dicha orden de compra, el cual no fue prorrogado por la Secretaria de Educación.

En **cuarto lugar**, si bien la accionante alega que su mínimo vital se vio afectado ya que no puede pagar servicios, arriendo ni alimentación, lo cierto es que su dicho no se encuentra soportado por ninguna documental ya que solo allegó copia de dos extractos bancarios, los cuales no resultan suficientes para acreditar que existe una afectación al mínimo vital.

Frente a ello y de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este **tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente la existencia de un perjuicio** que: (i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad; pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En ese sentido, esta sede judicial estima que la pretensión de reintegro y pago de salarios, debe ser ventilada ante el juez competente, que no es otro que el ordinario laboral quien deberá desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice dichas pretensiones pues, si bien se ha indicado que la terminación del contrato vulneró sus derechos fundamentales porque se encontraba con afectaciones a su salud, lo cierto es, que su desvinculación no fue discriminatoria por su estado de salud ya que como se indicó anteriormente, al momento de terminación del contrato no existía ninguna incapacidad y, al momento de la desvinculación, no se encontraba bajo un tratamiento médico, ni se encontraba incapacitada, por lo que tampoco era un sujeto de especial protección.

<sup>17</sup> Ver archivo 6 folios 23 a 24.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

Bajo ese panorama, el Despacho negará por improcedentes las pretensiones invocadas por la señora María Eugenia Tabares, dado que es el juez ordinario quien debe desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice la terminación con justa causa o no y consecuente a ello el pago de salarios e indemnizaciones, pues se recuerda que el requisito principal de la tutela es la subsidiariedad, el cual no se cumple en el presente caso.

### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

### RESUELVE

**PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE** la acción de tutela instaurada por **María Eugenia Tabares Herrera** contra la sociedad **Ladoinsa Labores y Dotaciones Industriales S.A.S.**, acorde lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes por el medio más expedito y eficaz.

**TERCERO: PUBLICAR** esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.

**CUARTO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

**Notifíquese y Cúmplase,**

La Juez,

*Auto Firmado conforme al Decreto 491 de 2020*

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**