



Bogotá D. C., 8 de febrero de 2022

REF.: Acción de Tutela N° 2022-00054 de LUZ AMPARO LONDOÑO RESTREPO contra UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA- SECCIONAL BOGOTÁ D.C.

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Luz Amparo Londoño Restrepo contra la Universidad Libre de Colombia- Sede Bogotá D.C. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la dignidad humana, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Señaló la accionante que desde el 3 de febrero de 2003 inició su contrato laboral como docente en la Facultad de Educación de la Universidad Libre de Colombia, en la sede ubicada en esta ciudad capital y obtenía resultados satisfactorios en la correspondiente evaluación docente, como por ejemplo en el año 2021, cuando como profesora de media jornada se le asignó la calificación de 4.22 sobre 5, pero aún así la Universidad el 18 de diciembre de 2021 dio por terminado su contrato de trabajo.

Aseguro que a pesar de haber informado a su empleador, el 1º de diciembre de 2021, su calidad de prepensionada -al contar con 1.600 semanas de cotización y 58 años de edad-, éste dio por terminado el contrato de trabajo el 18 de diciembre de 2021.

Indicó que la Administradora Colombiana de Pensiones-Colpensiones no le ha reconocido su pensión de vejez y, en la actualidad, la ausencia de ingresos que se derivaban del contrato con la Universidad Libre le afecta la posibilidad de mantenerse económicamente, estimando que aquello que percibía como salario es necesario para su manutención hasta que le sea reconocida la mencionada prestación económica por parte de Colpensiones.

Consideró que al efectuarse con su despido, la Universidad demandada incumplió con lo consignado en la convención colectiva No. 202-2022, que en el capítulo III, parágrafo 1, estipula que *"los profesores de media jornada contratados a término fijo que tengan una evaluación igual o superior a 4.2 se les garantizara su vinculación laboral en el período académico inmediatamente siguiente."*

Finalmente, anotó que durante todo el tiempo que se encontró vinculada laboralmente con la accionada estuvo *"sindicalizada"*, a través de la Asociación de Profesores de la Universidad Libre.

2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con los hechos reseñados en el anterior acápite, la accionante solicita que a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, a la dignidad humana, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada por estimar que cuenta con la categoría de prepensionada; en consecuencia, pide ordenar a la accionada: *i)* el reintegro al cargo en el cual de desempeñaba; *ii)* el pago de todos los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación hasta que sea efectivamente reintegrada; *iii)* el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde la fecha de despido hasta que se produzca el reintegro; *iv)* el pago de la



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

suma equivalente a 60 días de salario a su favor, por habersele despedido sin contar con el permiso correspondiente del Ministerio del Trabajo, según lo establecido en el artículo 239 del CST y de la Ley 1468 de 2011; v) el pago de la indemnización por despido sin justa causa, conforme lo determinado en el artículo 64 del CST y vi) que la Universidad Libre se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra una vez se produzca su reintegro.

TRÁMITE DE INSTANCIA

Esta acción constitucional fue admitida por auto del 31 de enero de 2022, por medio del cual se ordenó notificar a la Universidad Libre de Colombia-Sede Bogotá D.C., con la finalidad de ponerle en conocimiento el escrito de tutela y sus anexos y así, en el término concedido rindiera un informe pormenorizado de los hechos que motivaron la solicitud de protección de derechos fundamentales y remitiera los soportes documentales que estimara relacionados con ésta.

Informe allegado

La **Universidad Libre de Colombia**, a través de su apoderado general, se pronunció frente a cada uno de los hechos planteados en el libelo de tutela, precisando que, la profesional demandante fue vinculada en la fecha que menciona, mediante contrato de trabajo a término fijo y, que cada año se suscribió un nuevo contrato. Además, aseguró que, cumplió con el preaviso en término legal y se liquidó oportunamente.

Indicó que la señora Luz Amparo Londoño Restrepo conocía las condiciones de durabilidad del empleo, es decir, tenía claras las fechas de inicio y finalización; adicionalmente, era conocedora de la normatividad interna de la Universidad, tales como reglamento docente y convención colectiva de trabajo, en las cuales se establece la vinculación laboral a término fijo, sin posibilidades de prórroga.

En torno a la calificación docente acotó que no era una circunstancia que le constara, máxime cuando según la información reportada por la Oficina de Administración de Personal de la Universidad Libre-Sede Bogotá D.C. no se encontró soporte sobre el particular.

De otro parte, especificó que la demandante tiene 58 años de edad y un total de 1.647,14 semanas cotizadas, lo que no la ubica en un fuero de pre pensión y, en consecuencia, el Fondo de Pensiones al cual se encuentre afiliada deberá hacer el reconocimiento respectivo e inclusión en nómina de pensionados.

También, se detuvo en precisar que, la relación laboral de la demandante no tiene 18 años de antigüedad, porque los contratos laborales suscritos con la profesional Luz Amparo Restrepo Londoño fueron a término fijo, los cuales se preavisaron dentro del término legal y liquidaron oportunamente y en esa dirección, alegó que la terminación contractual llevada a cabo en el año 2021 al contrato laboral a término fijo no contó con procedimientos diferentes o contrarios a la ley y a lo ocurrido en años anteriores.

En cuanto a la situación económica de la actora, acotó que la institución que representa nunca generó expectativas de vinculación laboral para años siguiente, dado que la carga académica depende únicamente de la disponibilidad generada por el número de estudiantes matriculados y en el número de cursos de cada nivel.



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

Reiteró que la terminación del contrato laboral se dio bajo el entendido de cumplimiento del plazo pactado el cual convino voluntariamente la accionante al suscribirlo en el mes de enero de 2021 y aunque las calificaciones de la docente hubiesen sido satisfactorias, la carga académica que tenía asignada en el año 2021 no está vigente para la anualidad en curso ante la disminución significativa de la población estudiantil, por tanto, argumentó que la Universidad Libre no está en la obligación de optar por una contratación sin requerir la prestación personal del servicio.

Se opuso al otorgamiento del amparo constitucional al estimar que no existía un perjuicio irremediable demostrado, insistiendo en que la actora conocía las condiciones del contratación, aunado a que la estabilidad laboral originada en el denominado “*retén social*” no es absoluta, toda vez que, los titulares de dicha protección puede ser desvinculados cuando medie una justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada, misma que sostuvo se encontraba debidamente comprobada, al tenor de lo previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Añadió que la acción de tutela a la cual acude la profesional Luz Amparo Londoño Restrepo es improcedente, en el entendido que la actora cuenta con otros medios de defensa para obtener protección ante la supuesta desmejora de sus condiciones laborales, ahondando en el carácter residual de la acción de tutela con apoyo en la jurisprudencia desarrollada en la materia por la Corte Constitucional.

Recalcó que su representada ha cumplido cabalmente con las obligaciones contractuales pactadas con la otrora docente Luz Amparo Londoño Restrepo y así se opuso una vez más a las pretensiones de la demandante, por ausencia de vulneración de derechos fundamentales y por la improcedencia del instrumento constitucional.

CONSIDERACIONES

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, 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.

El principio de subsidiariedad como requisito de procedibilidad de la acción de tutela.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional¹, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter **subsidiario**. Esta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

¹ Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU-339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.



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

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración². Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales³.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: *i)* los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; *ii)* se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, *iii)* el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto, ha indicado que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**, no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad⁴.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte⁵ que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión⁶.”

² Sentencia T-753 de 2006.

³ Sentencia T-406 de 2005.

⁴ Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable.

⁵ Sentencia T-290 de 2005.

⁶ Sentencia T-436 de 2007.



En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada, cuyos supuestos deben estar demostrados.

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo⁷, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante⁸.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1° de su artículo 2°, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada *“(…) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”*⁹ y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Así, la Alta Corporación ha anotado, que si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos¹⁰.

⁷ Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

⁸ Sentencia T-400 de 2015.

⁹ Sentencia T-419 de 2016.

¹⁰ Sentencia T-298 de 2014.



Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte determinó en la T-318 de 2017 que *"ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata"*, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante¹¹, la cual se materializa en tres condiciones a saber: *"(i) pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)"* (T-670 de 2017).

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia constitucional ha fijado¹² en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección¹³, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de "estabilidad laboral reforzada" se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral¹⁴ (T-826 de 1999 y T-077 de 2014)

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio¹⁵.

Estabilidad laboral reforzada de prepensionados

En reiteradas ocasiones, la Corte Constitucional se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse. El desarrollo de esta línea jurisprudencial se ha dado de forma más amplia en el contexto de reestructuración de la administración pública donde diferentes entidades estatales han sido objeto de procesos de liquidación, por lo que se ha instituido la figura del retén social con el fin de garantizar los derechos al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital de las personas más vulnerables, como lo son las personas que se encuentran próximas a cumplir los requisitos para acceder a una pensión legal.

¹¹ Sentencia T-664 de 2017.

¹² Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

¹³ Sentencia T-576 de 1998.

¹⁴ Sentencia T-826 de 1999 y Sentencia T-077 de 2014.

¹⁵ Sentencia T-647 de 2015.



Así, la Alta Corporación inicialmente describió la categoría de prepensionados como aquellas personas próximas a pensionarse en el contexto de los procesos de renovación de la administración pública, entendiendo que “tiene la condición de prepensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual 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”.¹⁶

Con todo, la protección de este grupo poblacional ha trascendido la órbita de la reestructuración estatal abarcando las diferentes situaciones en las que estas personas son desvinculadas del servicio generándose una afectación de sus derechos fundamentales. Son diferentes las sentencias que se han ocupado del alcance de esta protección por fuera del contexto de la renovación de la administración pública, pero resulta particularmente diáfana la distinción realizada por la Corte en la Sentencia T-326 de 2014, en donde se precisó lo siguiente:

El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral de los prepensionados no se circunscribe al retén social, sino que deriva de mandatos especiales de protección contenidos en la Constitución Política y del principio de igualdad material que ordena dar un trato especial a grupos vulnerables. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, no debe confundirse la estabilidad laboral de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública.

En este orden de ideas, con el estado actual de la jurisprudencia no es necesario que la persona que alega tener la condición de prepensionado 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 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 todo caso, la Corte ha 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. En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo sus derechos fundamentales, así por ejemplo, la edad es un indicador de la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral, o el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos, o que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida digna ante la ausencia del primero.

Caso concreto

En el caso particular, la parte actora persigue la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la dignidad humana, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada por estimar que cuenta con la categoría de prepensionada, que estima vulnerados por la terminación del contrato laboral que la vinculaba con la accionada y que tuvo lugar el 18 de diciembre de 2021; motivo por el cual pide sea

¹⁶ Sentencia C-795 de 2009



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

reintegrada al cargo en el cual se desempeñaba y se le reconozcan una serie de prestaciones económicas a su favor.

Según las afirmaciones vertidas en el libelo de tutela por la señora Luz Amparo Londoño Restrepo, los anexos aportados y las precisiones realizadas por el apoderado general de la demandada, se tiene que la actora estuvo vinculada mediante varios contratos laborales a término fijo inferior a un año con la Universidad Libre de Colombia-Sede Bogotá D.C., desde el año 2003, pero en el año 2022 la accionada optó por no celebrar un nuevo contrato laboral en atención a que no existía carga académica suficiente para asignar a la demandante, por la disminución de la población estudiantil.

Ahora, con la cédula de ciudadanía adjunta se acredita que la solicitante actualmente tiene 58 años de edad y por lo descrito por ella en el libelo y por la accionada en la contestación, acumula más de 1.600 semanas de cotización a pensión, encontrándose afiliada a la Administradora Colombiana de Pensiones-Colpensiones.

De forma genérica se expuso por la actora que el ingreso económico derivado de su relación laboral con la Universidad Libre de Colombia-Sede Bogotá D.C. es necesaria para su manutención hasta que le sea reconocida su pensión de vejez por la citada Administradora de Pensiones.

El anterior panorama pone en evidencia que la señora Luz Amparo Londoño Restrepo no cumple con los presupuestos que definen la categoría que la jurisprudencia constitucional ha denominado como "*prepensionado*", pues en los términos descritos en la jurisprudencia citada, la condición de prepensionado se encuentra reservada para aquellas personas que se encuentren próximas a consolidar los parámetros legales para acceder a una pensión, cuando les faltaren 3 años o menos para tener el mínimo de semanas de cotización o de edad, evento que no se adapta a este caso porque la aquí actora, como se dejó explicado, ya superó los requisitos de edad y tiempo de cotización.

No puede equipararse un prepensionado a aquello que subjetivamente se considera por la accionante, como por ejemplo aquél que esté en el trámite previo para acceder a la prestación económica porque ello desborda los puntuales escenarios que ameritan la protección.

Adicionalmente, como se dejó explicado, se ha privilegiado esta acción constitucional cuando la desvinculación suponga una afectación del mínimo vital. Esa afectación en el caso particular ni siquiera se perfiló por la actora en la narración de los hechos, ni se acreditó con ningún soporte, pues nada indica que el sustento de ésta se derivará única y exclusivamente del salario que percibía.

Tan solo se manifestó en el escrito de tutela que en la actualidad la ausencia de ingresos que se derivaban del contrato con la Universidad Libre le afectaba la posibilidad de mantenerse económicamente, sin aludir a un contexto familiar, de salud o económico que le resultara desfavorable o la ubicara en una situación de desprotección. A más de que, el Despacho observa que aún la accionante se encuentra en una edad económicamente activa, tan solo estaba vinculada medio tiempo y probablemente se desempeñaba en alguna otra actividad de la cual derivar su sustento. Esa afectación a la que se alude no puede comprenderse con la potencialidad de cercenar el derecho fundamental al mínimo vital, pues como es natural al reducirse los ingresos personales se disminuye la capacidad adquisitiva y es muy seguramente a lo que se refiere la accionante, pero de ningún modo ello llega al punto de alterar el cubrimiento de las necesidades mínimas para la subsistencia.

Tampoco puede perderse de vista que por el apoderado general de la encartada se aseguró que la liquidación del contrato se realizó de manera oportuna, lo que permite suponer que al finalizar el



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

contrato contó con algunos recursos a su disposición que, cuando menos le permitirán mantener a salvo el núcleo esencial de su derecho fundamental al mínimo vital en tanto el Fondo de Pensiones correspondiente realiza el estudio del reconocimiento pensional y su inclusión en nómina, que es un procedimiento que de acuerdo con la legislación en la materia no puede superar los 6 meses.

En suma, la acción de tutela será declarada improcedente ante la falta de satisfacción de las condiciones definitorias de la categoría de prepensionado y la inexistencia de demostración de un perjuicio irremediable.

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: DECLARAR IMPROCEDENTE la Acción de Tutela promovida por **Luz Amparo Londoño Restrepo** contra la **Universidad Libre de Colombia- Sede Bogotá D.C.**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la dignidad humana, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

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.

Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR.

Firmado Por:

Lorena Alexandra Bayona Corredor
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 3
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



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

Código de verificación:

2121de86ad860cbe7030128dee4433bcdcaa5ad5cb36970c6427ea8585acfdbe

Documento generado en 08/02/2022 01:14:02 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>