



REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO VEINTE CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA Bucaramanga, tres (03) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

Radicado No. 68001-4003-020-**2023-00607**-00

FALLO

Procede el Despacho a decidir la acción de Tutela interpuesta por la señora **ROMINA CELIS MENESES** en contra de **INFOTIC S.A.**, y la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**, siendo necesario vincular al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social y salud, consagrados en nuestra Constitución Política, ello en virtud de lo resuelto por el **TRIBUNAL SUPERIOR DE BUCARAMANGA SALA CIVIL FAMILIA**, en auto del 22 de septiembre de 2023, mediante el cual declaró la nulidad de la sentencia de tutela de primera instancia proferida por el **JUZGADO PRIMERO DE FAMILIA DE BUCARAMANGA** emitida el 31 de agosto de 2023.

HECHOS

Expone la accionante que, se encontraba vinculada mediante contrato por obra o labor, con la entidad accionada **INFOTIC S.A.**, desde el 01 de diciembre de 2018, desempeñando el cargo de Técnico en Gestión Documental en la Dirección Territorial Oriente de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

Argumenta que, el 30 de junio de 2023, la accionada **INFOTIC S.A.**, comunicó a la accionante la terminación del contrato laboral, alegando la cláusula novena de dicho contrato, situación que afecta su mínimo vital por no percibir salario y con escasas posibilidades de emplearse, debido a su estado de salud y edad.

Refiere que, desde hace varios meses viene padeciendo problemas de salud relacionados con cardiopatías y otras, y cuenta con 1.559,86 semanas cotizadas en pensión con 55 años de edad, por lo que en dos años obtendría su pensión. Y hoy en día NO se le permite acceder a ninguna clase de atención médica especializada, pues el sistema en salud la excluye al no tener una afiliación laboral.

Comenta que, las accionadas **INFOTIC S.A.** y la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**, le manifestaron verbalmente, que sería nuevamente contratada, por lo que el día 04 de julio de 2023 retornó a sus labores, y con fecha 11 de julio de 2023, la tutelante radicó petición ante la primera aquí



citada, la cual fue respondida con incongruencias, ya que la fecha de su ingreso a laborar no corresponde con la real, tampoco le fue suministrado el contrato laboral y, además, negaron su estado de salud, cuando el mismo era de conocimiento por parte de sus jefes inmediatos.

Manifiesta que, se encuentra enferma, sin atención médica, es madre cabeza de familia, sin percibir salario y con estatus de prepensionada.

PETICIÓN

En concreto, solicita se le tutelen sus derechos fundamentales antes indicados y por consiguiente, se le ordene a la accionada:

- (i) Proteger a la señora **ROMINA CELIS MENESES**, a través de la Tutela como mecanismo definitivo, los derechos fundamentales al TRABAJO (estabilidad laboral reforzada), DEBIDO PROCESO, AL MINIMO VITAL, al DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL y SALUD.
- (ii) Que se proteja su condición de pre pensionada, para lo cual exige el reintegro laboral, sin detrimento o disminución del salario que venía percibiendo, con el fin de permanecer contratada por 2 años más, o por el tiempo que sea necesario, hasta tanto cumpla la edad requerida y necesaria para acceder al reconocimiento de su pensión de vejez en el Sistema General de Pensiones.

TRÁMITE

Mediante auto de fecha 25 de septiembre de 2023, se dispuso **OBEDECER Y CUMPLIR** lo resuelto por el **TRIBUNAL SUPERIOR DE BUCARAMANGA SALA CIVIL FAMILIA** en auto del 22 de septiembre de 2023, mediante el cual declaró la nulidad de la sentencia de tutela de primera instancia proferida por el **JUZGADO PRIMERO DE FAMILIA DE BUCARAMANGA** emitida el 31 de agosto de 2023, y así mismo avocar el conocimiento de la presente Acción de Tutela en el estado en que se encuentra, ordenándose efectuar las correspondientes notificaciones, vinculando de oficio al **MINISTERIO DE TRABAJO**, a quien se notificó en debida forma para que pudiese ejercer su derecho de defensa.

Así mismo, la acción de tutela fue admitida por el **JUZGADO PRIMERO DE FAMILIA DE BUCARAMANGA**, el 18 de agosto de 2023, ordenando por el término de tres (3) días siguientes a la notificación de su proveído, para que rindiera las explicaciones, informes solicitados, descargos y justificaciones que consideraran pertinentes en relación con los hechos, pruebas y pretensiones que motivaron la solicitud de amparo, anexando las pruebas que pretendían hacer valer y las normas de carácter no nacional en que se apoyen. Reconociendo personería al abogado **CAMPO ELIAS TIRADO AMADO**, como apoderado judicial de la tutelante señora **ROMINA CELIS MENESES**.



RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS Y VINCULADO

1. La **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**, manifiesta en su respuesta que, no debió ser vinculada a la presente acción, toda vez que no es empleadora ni ex empleadora de la accionante.

Advierte que, conforme a los hechos relacionados en el escrito de tutela, el empleador de la señora **ROMINA** no es dicha entidad, y desconoce el tiempo de duración de la relación laboral entre la accionante e **INFOTIC S.A.**

Refiere que, la cláusula novena del contrato laboral firmado entre **INFOTIC S.A.**, y la accionante, hace referencia a que la labor contratada dependerá, a su vez, de la duración del contrato interadministrativo celebrado con la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. Así mismo, respecto de la certificación del 12 de julio de 2023 aportada por la accionante, indica que en la misma consta que la señora **CELIS MENESES**, prestó el servicio de técnico operativo de gestión documental en la sede de la dirección territorial, la cual hace referencia solamente por ese día, en razón a que la actora acudió para culminar las gestiones de su hasta entonces trabajo.

Señala que, de acuerdo con las pretensiones elevadas, se opone a las mismas por carecer de sustento legal y fáctico, por no constituir a una relación laboral entre la accionante y la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, sino con **INFOTIC S.A.**, por lo que propone la falta de legitimación en la causa por pasiva. A su vez, plantea la ausencia de vulneración o amenaza al derecho fundamental, como quiera que la accionante no acreditó el estado de salud que alega, y tampoco probó que su empleador era conocedor de tal situación.

Finalmente indica que, la accionante no acredita un perjuicio irremediable, por lo que su inconformidad debe tramitarse en la jurisdicción ordinaria laboral, solicitando se declare la inexistencia de violación de derechos fundamentales por parte de la superintendencia o la improcedencia de la acción.

2. **INFOTIC S.A.**, en una primera respuesta refiere que, la accionante laboró para la entidad desde el 01 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2023, desempeñándose en el cargo de Técnico en Gestión Documental, mediante contrato por obra o labor, el cual en la cláusula novena señalaba que dicho contrato estaría sujeto a la - duración del contrato interadministrativo celebrado con la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios número 683-2018 que tiene por objeto “*Prestar el servicio especializado de gestión documental, con sujeción a lo establecido en el Programa de Gestión documental de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y a las normas expedidas por el Archivo General de la Nación*”, por ende, el contrato de trabajo expira con el plazo previsto en el contrato o con cualquier forma de terminación anticipada del contrato interadministrativo celebrado entre **INFOTIC S.A.** y la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, sin que nunca supere el plazo establecido.



Cita el artículo 45 del C.S.T., acerca de la duración del contrato laboral, por lo que manifiesta que el contrato celebrado señalaba expresamente la obra a la cual estaba supeditada la vigencia del contrato laboral, lo cual conocía la trabajadora.

Advierte que **INFOTIC S.A.**, no conocía el estado de salud de la accionante, dado que aquella “no reportó en ninguno de sus años laborados incapacidad por temas de salud”, situación que tampoco fue mencionada al momento de la finalización del contrato laboral, y además, no cuenta con calificación de pérdida de calificación laboral.

Manifiesta que no se acredita la estabilidad laboral reforzada que alega la accionante, toda vez que no demostró su estado de salud, y tampoco lo informó a su empleador, por lo que no puede hacer uso de dicha garantía para desnaturalizar el contrato de trabajo por obra o labor.

Aclara que, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo con **INFOTIC S.A.**, de manera voluntaria, la señora **ROMINA** se presentó a su lugar de trabajo, por lo que para ese momento no existía un contrato laboral vigente.

Niega que le hubiera sido informado a la accionante acerca de su vinculación nuevamente a la entidad, y respecto del derecho de petición, le fue respondido de acuerdo a lo solicitado, en el cual le fue informado las razones de la terminación del contrato laboral, así como la improcedencia de su reintegro, y que no podía mantenerse su afiliación en salud. Adicionalmente, pone de presente que el contrato entre **INFOTIC S.A.** y la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**, se encuentra debidamente publicado en la plataforma transaccional SECOP, en la cual, además, puede evidenciarse la terminación con fecha 30 de junio de 2023 del contrato interadministrativo No.683-2018, suscrito entre las entidades referidas, el cual, a su vez, derivó en la terminación del contrato entre **INFOTIC S.A.** y la señora **ROMINA CELIS MENESES**.

Aduce que, la accionante no cumple con la condición de prepensionada, y de igual manera, **INFOTIC S.A.**, no puede mantener afiliada a la seguridad social a una persona desvinculada laboralmente de la entidad, y tampoco puede proceder con el reintegro por una estabilidad laboral reforzada inexistente, dado que no se cumplen los presupuestos fijados por la jurisprudencia para tales casos. Además, la prueba mencionada por la accionante como historia clínica, corresponde a órdenes médicas, sin que conste un concepto médico, incapacidad o enfermedad, además del hecho que la actora no acudió al examen ocupacional de egreso.

Finalmente, indica que no es procedente la protección de los derechos invocados por la tutelante, y por ende, tampoco el reintegro solicitado.

Posteriormente, en correo del 26 de septiembre hogaño, remitió escrito informando la reiteración de posición jurídica pronunciada en la respuesta de acción de tutela previamente otorgada el 24 de agosto de 2023, toda vez que, no se cumplen los



preceptos establecidos en la ley, no existe un parte médico o calificación que así lo determine y no es configurable para un contrato por obra o labor que tuvo la configuración de una causal objetiva de desvinculación. Y no es procedente el reintegro laboral aducido, toda vez que, el contrato laboral de trabajo cumplió la condición establecida de terminarse una vez finalizara la obra o labor encomendada, situación que se materializa con la finalización del contrato interadministrativo suscrito entre **INFOTIC S.A** y la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**.

Aduce finalmente que, la presunta certificación laboral presentada por la accionante no es de competencia de **INFOTIC S.A.**, lo anterior, teniendo en cuenta que la misma tiene una fecha posterior a la terminación del contrato y no es expedida por ellos como empresa empleadora, razón por la cual, solicitan tener en cuenta los argumentos expuestos en la respuesta de acción de tutela dada por INFOTIC S.A. toda vez que, la sociedad se allana a la misma en su totalidad.

3. El MINISTERIO DE TRABAJO refiere que de acuerdo a los hechos 1 al 7, no le constan directamente los argumentos fácticos manifestados por el apoderado de la accionante; por tanto, deben probarse.

Relata que, en principio podría la accionante gozar de especial protección según la normatividad constitucional y legal que rige las relaciones laborales, frente a lo cual el Ministerio además de audiencia de conciliación, podría adelantar averiguación preliminar a la empresa **INFOTIC S.A.S.**, previa solicitud de la interesada, acorde con la competencia asignada por el mismo legislador, ante el presunto incumplimiento de las disposiciones laborales a que haya lugar por parte de su ex – empleadora; no así con respecto a la Superintendencia, dada la naturaleza de entidad pública y del contrato que se haya celebrado con la sociedad en mención.

Argumenta que, frente a las peticiones formuladas por el apoderado de la ofendida, en el sentido que se tutelen los enunciados derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social, trabajo, debido proceso, salud y estabilidad laboral reforzada por la calidad de prepensionada y su aludido estado de salud, de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, como quiera que es una competencia atribuida a los Jueces de la República.

Finaliza su escrito manifestando que, al no existir vinculación laboral con el Ministerio, ni vulneración por parte ese ente Ministerial de derechos fundamentales de la accionante, tales como la estabilidad laboral reforzada u otros, ni se le ha desconocido, ni rechazado alguna reclamación o queja dentro de la órbita de las competencias, todo lo contrario, la disposición institucional para adelantar audiencia de conciliación o la averiguación preliminar correspondiente de acuerdo a las respectivas competencias en lo que tenga que ver con la sociedad, no así con



relación a la superintendencia, como se indicó inicialmente, solicitando ser desvinculado de cualquier responsabilidad en el asunto.

COMPETENCIA

Este Juzgado es competente para conocer de la presente Acción de Tutela, toda vez que se dan las condiciones de procedibilidad de la acción de que trata el Art. 5° del Decreto 2591 de 1991.

Agotado como se halla el trámite de la presente tutela y observando que no se vislumbra causal que invalide lo actuado, se procede a decidir.

CONSIDERACIONES

La Carta Política de 1991 consagró importantes garantías constitucionales y mecanismos para hacerlas efectivas, entre los cuales se encuentra la Acción de Tutela (Art. 86) diseñada con el objeto de proteger en forma inmediata los derechos fundamentales.

La acción de tutela entonces se erige como el mecanismo oportuno con que cuentan todas las personas para la protección de sus derechos fundamentales constitucionales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por las acciones u omisiones de las autoridades públicas -Art. 86 C.P.- o de los particulares, en los eventos enunciados en el Art. 42 del decreto 2591 de 1991.

Para establecer la procedibilidad o no de la acción de tutela, corresponde al Juez Constitucional analizar cada caso en concreto con miras a determinar el grado de vulneración de los derechos fundamentales del actor, y la eficacia de los mecanismos de defensa con lo que cuenta y si es el caso, impartir la orden necesaria para que cese todo agravio.

1. Problema Jurídico a resolver

¿Se vulneran los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social y salud de la accionante, por parte de las empresas **INFOTIC S.A.**, y la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**, al haberle terminado su contrato, sin tener en cuenta su estado de salud, su pronóstico médico y su calidad de prepensionada?

Tesis del despacho: No, en principio, como quiera que el contrato celebrado entre la accionante y su empleador del momento fue por obra o labor referenciado en el documento firmado por los intervinientes el 02 de diciembre de 2018, al terminarse la labor para la que fue contratada, no se puede mantener el vínculo laboral.



2. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Subsidiariedad de la acción de tutela

El principio de subsidiariedad de la acción de tutela exige el reconocimiento de las competencias jurisdiccionales. El numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 establece expresamente que sólo procede la tutela cuando “el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. Entonces, la procedencia de la acción se encuentra condicionada por el principio de subsidiariedad, bajo el entendido de que no puede desplazar los recursos ordinarios o extraordinarios de defensa, ni mucho menos a los jueces competentes en la jurisdicción ordinaria en sus diversas especialidades o contencioso administrativa¹.

Teniendo en cuenta el carácter excepcional de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional sostiene que, por regla general, ésta sólo resulta procedente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, pues no puede desplazar, ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha admitido que la acción de tutela resulta procedente, de manera subsidiaria, sólo en el evento en el que los derechos fundamentales resulten afectados o amenazados y los mecanismos ordinarios para su protección resulten: a) ineficaces, b) inexistentes, o c) se configure un perjuicio irremediable.

Tal es así que desde la Sentencia T-1268 de 2005, se indicó que *“dada la responsabilidad primaria que cabe a los jueces ordinarios en la protección de los derechos, la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, situación que sólo puede determinarse en cada caso concreto”*.

De igual forma, la jurisprudencia constitucional sostiene que en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal².

De esta manera, si el afectado no ejerció las acciones ni utilizó los recursos previstos en el ordenamiento jurídico para salvaguardar los derechos amenazados o vulnerados, este mecanismo de amparo no tiene la virtualidad de revivir los términos vencidos ni se convierte en un recurso adicional o supletorio de las instancias previstas en cada jurisdicción.

Así, resulta indispensable analizar frente a cada caso, si el ordenamiento jurídico tiene previstos otros medios de defensa judicial para la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados o amenazados, si los mismos son lo

¹ Sentencia T-317 de 2017 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

² Sentencia T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez.



suficientemente idóneos y eficaces para otorgar una protección integral y además establecer si fueron utilizados en término para hacer prevalecer los derechos supuestamente vulnerados.

Estabilidad laboral reforzada.

Al respecto, se debe tener en cuenta lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia T-317/17 en la cual se trae a colación y se reitera lo reseñado en la T-519/03, en la que se indica:

“Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”

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.”.

En suma, las personas discapacitadas, debido a que se trata de colectivos tradicionalmente discriminados que adicionalmente suelen encontrarse en una posición desaventajada, gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto implica que para su despido es necesaria la autorización del Ministerio de la Protección Social, pues de lo contrario dicha decisión no produce efecto alguno. Adicionalmente, es procedente la acción de tutela cuando se trata de una persona de escasos recursos, que vive exclusivamente de su salario y que logra acreditar que el despido fue consecuencia directa de su estado de salud. En efecto, en estos casos se protege el derecho al trabajo en conexidad con el derecho al mínimo vital, a la no discriminación y a la dignidad humana. No obstante, resulta necesario demostrar el nexo de causalidad entre la desvinculación del trabajador y su estado de salud o incapacidad. A este respecto no sobra recordar que la Corte ha elaborado una serie de reglas en materia de prueba que tienden a equilibrar la posición de las partes en el proceso y facilitan la defensa de los intereses de la persona presuntamente discriminada. (...)”

La Corte Constitucional afirma que, la protección constitucional del derecho a la



estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor³, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón que *con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas*.⁴

La estabilidad laboral reforzada de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud.

Respecto a la procedencia de la acción de tutela, cuando lo que se persigue con el amparo constitucional es el reintegro laboral, pago y reconocimiento de prestaciones sociales o cualesquiera acreencias laborales, en sentencia T-521 de 2016, la Corte Constitucional reitero lo siguiente:

“(…) LA ESTABILIDAD LABORAL CON SUSTENTO EN LAS AFECCIONES DE SALUD SUFRIDAS POR EL TRABAJADOR. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

50. La Corte Constitucional ha conocido numerosos casos relativos a la estabilidad laboral reforzada producto de los padecimientos de salud sufridos por un trabajador, que le impiden el normal desempeño de sus funciones. Con el propósito de precisar las reglas jurisprudenciales que se han construido a lo largo de los años, se estudiarán los pronunciamientos más recientes que permitan reflejar su estado actual.

En efecto, (i) se realizará una aproximación a los conceptos de discapacidad, invalidez y debilidad manifiesta, (ii) con el fin de estudiar en una segunda sección los requisitos que se han estructurado para declarar que el empleador ha violado el derecho a la estabilidad laboral reforzada y (iii) al nacimiento de la presunción de discriminación en su contra cuando se han cumplido con las anteriores condiciones. Más adelante, se hará alusión a (iv) la aplicación de este derecho con independencia del tipo de vínculo y al margen del origen de la enfermedad.

(i) Al margen del grado de afectación de salud, siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

³ En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Sierra Porto; T-106 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-383 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

⁴ Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.



50.1. En la sentencia T-461 de 2015⁵ esta Corte tuvo la oportunidad de conocer cinco procesos de personas que fueron retiradas del trabajo. Uno de los actores padecía trastorno discolumbar; otro se encontraba en tratamiento médico -por sufrir de mareos derivados del VIH/SIDA- al momento en el que no se le renovó el contrato de trabajo a término fijo; un tercer expediente se trataba de un sujeto que después de sufrir un accidente de trabajo había recibido recomendaciones médicas de reubicación; otro actor había sido diagnosticado con un tumor en el abdomen; un último caso, en el que se le terminó a un sujeto en estado de discapacidad un contrato a término fijo con una empresa temporal tras aducir que había finalizado la labor para la que había sido contratado.

En esta oportunidad, se decidió tutelar los derechos de la mayoría los actores tras considerar que si una persona se encuentra incapacitada, cuenta con una discapacidad o sufre un problema de salud que disminuya su posibilidad física de trabajar -con independencia de ser o no considerado como una persona en estado de discapacidad- tiene derecho a que previo a su retiro se acredite una justa causa ante el Ministerio de Trabajo. En un único caso de los expuestos la Sala decidió negar las pretensiones, al comprobar que este proceso sí se surtió y por tanto, el empleador no vulneró derecho fundamental alguno. Para arribar a esta conclusión la Corte consideró necesario diferenciar entre la (i) discapacidad que siendo el género⁶ exige una“(…) restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad (…)”⁷ dentro del contexto particular del ser humano, (ii) la cual si es severa –mayor del 50% de pérdida de capacidad laboral- configurará una situación de invalidez o (iii) si es menor o no ha sido calificada deberá entenderse como una disminución física, psíquica o debilidad manifiesta que impide el cumplimiento de una función, que en otras condiciones, podría desempeñarse por la persona de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales⁸:

“En síntesis, resulta de especial importancia resaltar que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta”⁹.

⁵ M.P. Myriam Ávila Roldán.

⁶ En la sentencia T-148/12 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) se aclaró que “De conformidad con la línea trazada por la Corte en la sentencia T-198 de 2006, recogida por la sentencia T-906 de 2011, “se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, 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 inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. / De allí se desprende que si una persona pierde el 50% o más de su capacidad laboral, es inválida y pertenece al grupo más amplio de discapacitados; y si pierde menos del 50%, es discapacitada./ Sin embargo, este concepto de discapacidad obliga a que la persona haya sido calificada, exigencia que la jurisprudencia constitucional no ha impuesto a las personas que aspiran ser cubiertas por la estabilidad laboral reforzada. Esto implica, entonces, que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho exclusivo de los discapacitados calificados sino también de los no calificados, pues la discapacidad es una condición comprobable empíricamente en la realidad que no puede sujetarse a una formalidad como el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez, en estricto apego al principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 de la C.N.”).

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-361/08 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

⁸ Ibidem.

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-461/15 (M.P. Myriam Ávila Roldán) que reiteró los postulados desarrollados en



En la sentencia T-440 A de 2012¹⁰ se concluyó que en los casos de sujetos que han recibido incapacidades transitorias y son desvinculados dentro de uno de estos periodos o en el medio de un tratamiento médico, se aplica el derecho a la estabilidad laboral reforzada¹¹. Para ello, en esta providencia se refirió a este concepto, como uno independiente de los ya expuestos. Según la Corte el (iv) trabajador incapacitado se relaciona entonces con “(...) los efectos de la ocurrencia de un accidente o el diagnóstico de una enfermedad común o profesional (que) pueden colocar al trabajador en diversos grados de afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, ya sea ésta temporal o definitiva. Las distintas categorías que se generan, según la normatividad, son las de: (a) trabajador incapacitado temporalmente; (b) trabajador incapacitado definitivamente, ya sea que se encuentre en situación de (b.1) incapacidad permanente parcial o de (b.2) invalidez. Y, finalmente, en los casos de mayor intensidad de la lesión sufrida, el supuesto del (d) trabajador que fallece como consecuencia del accidente o enfermedad padecida”¹².

(...)

(ii) La activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada exige que el empleador hubiere conocido de las afecciones de salud del trabajador retirado.

50.2. En la sentencia T-420 de 2015¹³ se analizó, como un presupuesto necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conozca de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Al respecto se determinó que, con el fin de evitar la interrupción en un tratamiento médico, el accionante debía ser reintegrado al trabajo debido al “carcinoma basocelular nodular” que padecía y a que el empleador conocía de esta situación en el momento en el que decidió no renovar su contrato. Para la Corte “(...) la garantía del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo”¹⁴.

la sentencia T-188/14 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

¹⁰ M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

¹¹ Ver también la sentencia T-690/15 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). En dicha oportunidad se indicó que: “(...) cuando un trabajador tiene una incapacidad, indistintamente de cuál sea su origen, enfermedad o accidente de trabajo, tendrá derecho a que su empleador y el sistema de seguridad social cubran el pago de las incapacidades a las que haya lugar y mantengan el vínculo laboral sin que el argumento para retirarlo del cargo sea su condición de enfermedad o discapacidad, de manera que luego sea reintegrado a sus labores u otras similares. / Por esta misma línea, en relación con la estabilidad laboral reforzada de quienes son sujetos de especial protección con ocasión del deterioro de su salud, esta Corte señaló en sentencia T-754 de 2012 que también tienen derecho a su permanencia en el empleo, lo que se traduce en la imposibilidad de ser despedidos mientras no se configure una de las causales que la ley ha contemplado como justa y se cuente con la autorización expedida por el Ministerio de Trabajo”.

¹² Postulado reiterado en la sentencia T-116/13 (M.P. Alexei Julio Estrada).

¹³ M.P. Myriam Ávila Roldán.

¹⁴ Sin embargo, en la sentencia T-029/16 (M.P. Alberto Rojas Ríos) se declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminación, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad. En su momento se indicó que: “En



(iii) Se presume la discriminación cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

50.3. Una tercera cuestión que se debe analizar en materia de estabilidad laboral reforzada, se centra en la construcción de la presunción de discriminación en contra del empleador que retira del trabajo a un sujeto que se encuentre en estado de incapacidad –transitorio o permanente-, de discapacidad o de debilidad manifiesta. Si bien esta Corporación exigió en algunos pronunciamientos la carga del accionante en demostrar que el despido había obedecido a una discriminación y que en realidad existía un nexo causal entre la enfermedad padecida y el retiro, esta postura fue modificada posteriormente¹⁵.

En la sentencia T-692 de 2015¹⁶ la Corte estudió los casos de dos sujetos a quienes se les terminó -al margen de las afecciones de salud sufridas por ellos- los contratos laborales. El primer proceso tuvo su origen por cuanto a un sujeto que trabajaba en una empresa de lácteos adquirió una enfermedad denominada “brucelosis” y el otro, se relacionó con un accionante que desempeñaba la función de monta cargas y de ayudante de bodegas, quien había sido diagnosticado con una “lesión espoliosis espondiloartrosis”. En ambos casos se decidió conceder el amparo y, en consecuencia, ordenar el reintegro al cargo que venían ocupando. En esta providencia se hizo alusión a la presunción de discriminación y al cambio de jurisprudencia que determinó su nacimiento:

“(…) debe aclararse que si bien en un primer momento la jurisprudencia constitucional impuso como requisito para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada la prueba de la conexidad entre el despido y la limitación del trabajador, con posterioridad la Corte desarrolló la inversión de esta carga, haciendo recaer sobre el empleador la necesidad de acreditar que el despido tuvo como causa razones distintas a la discriminación del empleado en razón de su debilidad manifiesta.

5.10. Como consecuencia de ello, se estructuró la presunción de despido

vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicó en precedencia al abordar la protección que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravidez por parte patrono”.

¹⁵ En la Sentencia T-449/10 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), a modo de ejemplo, tras analizar el retiro de una persona que estaba vinculada a una cooperativa de trabajo asociado y quien empezó a sufrir múltiples padecimientos después de varios accidentes de trabajo, a pesar de haberse esgrimido como causal de retiro la baja productividad en las ventas, se concluyó que: “sobre el acto que dispone la desvinculación de un trabajador en esas condiciones recae una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables para la ruptura de la relación además del lleno de los requisitos pertinentes. Para que tenga lugar esa presunción se requiere la existencia de motivos que generen dudas sobre el trasfondo discriminatorio de la medida; que el rompimiento provoque una grave vulneración de derechos fundamentales; y que, en últimas, haya un nexo de causalidad entre el despido y las características de quien es despedido. Es decir, el trabajador afectado por la medida debe pertenecer a uno de los grupos poblacionales que demandan protección reforzada por parte del juez constitucional y debe ser éste el motivo para la finalización del vínculo. Esto permite la intervención del juez de tutela en reemplazo del juez natural. Corresponde al empleador, entonces, acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación de la relación laboral”.

¹⁶ M.P. María Victoria Calle Correa.



discriminatorio, en cuya virtud se entiende que si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el empleador no ha logrado desvirtuar que fueron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador las que dieron origen al despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe el juez constitucional concluir que con la terminación del vínculo laboral hubo una grave afectación a los derechos del empleado”.

En similar sentido, en la sentencia T-647 de 2015¹⁷ se dispuso que esta presunción aplica aun cuando la persona que solicita la estabilidad laboral reforzada no hubiere sido calificada. En esta oportunidad, al estudiar un caso en el que los accionantes sufrían de ciertos padecimientos de salud, pero no contaban con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, se retomó la idea en el sentido de determinar que“(…) este Alto Tribunal ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, no solo se predica de las personas (en estado de discapacidad) que han sido calificadas, sino también de aquellas que presentan una disminución en su salud. Por consiguiente, los titulares de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada son todas aquellas personas calificadas o no, que presenten una disminución en su salud física, síquica o sensorial que requieren de una especial consideración, pues la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran hace que el Estado tenga la obligación de garantizar la eficacia real de sus derechos”. De manera que, para esta Corporación si en sede de esta acción constitucional se logra establecer que la terminación del contrato de un trabajador se dio cuando se encontraba en estado de discapacidad, incapacidad o invalidez, sin la autorización de la autoridad competente, se deberá presumir que su causa fue la limitación física, psicológica o sensorial que padece y, por ello, que el despido es discriminatorio.

(iv) La estabilidad laboral reforzada se aplica frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante

50.4. Esta Corporación ha considerado que la garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común.

a) En la sentencia T-765 de 2015¹⁸ se aclaró que este tipo de estabilidad también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos“(…) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador

¹⁷ M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

¹⁸ M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.



que goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión”.

(...)

De modo que es irrelevante la fuente de la enfermedad, del estado de discapacidad o de debilidad manifiesta padecida por el actor para evaluar la existencia de la estabilidad laboral reforzada. No sólo aquellos padecimientos de salud que tienen origen en la labor ejercida habitualmente dan lugar a este derecho.

Ha llegado al punto de ser tan irrelevante esta cuestión para la Corte Constitucional, que a modo de ejemplo en la sentencia T-445 de 2014¹⁹, se tuteló el derecho de una mujer que había realizado labores de aseo en un hotel durante más de diecinueve (19) años y fue despedida, no obstante padecer una enfermedad de origen común denominada “coletiasis” y sin que hubiera sido necesario referirse a esta distinción. En dicha oportunidad se afirmó que siendo la solicitante titular de este derecho “(...) no podía ser despedida como resultado de su bajo rendimiento producto de su deteriorado estado de salud, sin que su empleador hubiera acudido a la Inspección del Trabajo para pedir la autorización para despedirla ya que dicha entidad está llamada a verificar que el despido de una persona en situación de discapacidad no obedezca a razones discriminatorias”. (Subraya del Despacho).

Así mismo, se tiene que, la H. Corte Constitucional en Sentencia de tutela 325 de 2018, frente a la Estabilidad Laboral reforzada determinó que, que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza. Sobre este particular, la sentencia T-341 de 2009 indicó que *“La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada”.*

En relación con las personas que gozan de una estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional, también ha considerado que éstas son los menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados. No obstante, se ha establecido que las personas próximas a pensionarse pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital o de causarse un perjuicio irremediable.

¹⁹ M.P. María Victoria Calle Correa.



Mínimo Vital

En Sentencia T- 008-08 de la Corte Constitucional, se pronunció respecto el derecho fundamental al mínimo vital y a la vida digna, en las siguientes palabras:

“En Primer término, la Corte ha establecido, en esencia, dos presunciones de afectación al mínimo vital. De un lado, cuando se dé un incumplimiento prolongado o indefinido de las prestaciones, estimándose el término de más de dos meses como suficiente para tal efecto y, de otro lado, un incumplimiento aún inferior a dos meses, si la prestación es menor a dos salarios mínimos. Si no se dan las condiciones reunidas en estas hipótesis, aunque no se presume su afectación, todavía puede considerarse vulnerado el derecho al mínimo vital cuando el actor pruebe aunque sumariamente, que su subsistencia digna se ve conculcada por el incumplimiento.

De no ocurrir las presunciones, la carga estará en cabeza del demandado, ya que es a él a quien corresponde acreditar unos elementos mínimos que están a su disposición o en su poder. La insatisfacción de esa carga acarrea la improcedencia de la acción. Efectivamente, la Corte ha estudiado en una ocasión anterior si en el demandante pesa la carga de probar sus afirmaciones. A esa pregunta respondió que en ciertos eventos de especial indefensión- como es el caso, por ejemplo de las personas en situación de desplazamiento forzado, o de quienes afirman carecer de recursos para sufragar un procedimiento excluido del POS- el juez constitucional debe hacer valer una presunción de veracidad de los enunciados del accionante, pues en la generalidad de los casos, el actor tiene la carga de probar la vulneración de sus derechos fundamentales. Así concluyó:

“En suma, quien instaure una acción de tutela por estimar vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales tiene la carga procesal de probar sus afirmaciones; tan sólo en los casos excepcionales, dadas las especiales condiciones de indefensión en que se encuentra el peticionario, se ha invertido jurisprudencialmente la carga de la prueba a favor de aquel”

Principio de Inmediatez

En Sentencia T – 643 de 2014, la Corte Constitucional, respecto del pago de incapacidades y el principio de inmediatez ha manifestado:

“(…) En concordancia con lo anterior, el principio de inmediatez se concreta en el requisito de que “la acción de tutela debe ejercerse dentro de un término oportuno, justo y razonable, circunstancia ésta, que deberá ser valorada por el juez constitucional de acuerdo con los elementos que configuran cada caso”.²⁰ Al respecto sostuvo la Corte Constitucional en la Sentencia SU-961 de 1999, en la cual se trató de forma extensa el tema:

“La posibilidad de interponer la acción de tutela en cualquier tiempo

²⁰ Sentencia T-828 de 2011, reiterada en la Sentencia T-984 de 2012.



significa que no tiene término de caducidad. La consecuencia de ello es que el juez no puede rechazarla con fundamento en el paso del tiempo y tiene la obligación de entrar a estudiar el asunto de fondo. Sin embargo, el problema jurídico que se plantea en este punto es: ¿quiere decir esto que la protección deba concederse sin consideración al tiempo transcurrido desde el momento en que ha tenido lugar la violación del derecho fundamental?

Las consecuencias de la premisa inicial, según la cual la tutela puede interponerse en cualquier tiempo, se limitan al aspecto procedimental de la acción, en particular a su admisibilidad, sin afectar en lo absoluto el sentido que se le deba dar a la sentencia. Todo fallo está determinada por los hechos, y dentro de estos puede ser fundamental el momento en el cual se interponga la acción, como puede que sea irrelevante.”
(...)

Por otro lado, en cuanto al derecho a la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados, a través de Sentencia de Unificación 003 de 2018, la H. Corte Constitucional unificó sus criterios en cuanto al tema de prepensionados se refiere. Así, en dicho proveído, este tribunal explicó que la figura de la «prepensión» es diferente a la del denominado “retén social”, como quiera que la prepensión debe entenderse 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”

Así las cosas, expone la Corte en dicha Sentencia, 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.

La “prepensión” entonces, protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez. A su vez, referente a los empleados que se encuentren afiliados al régimen de prima media con prestación definida, cual es el caso que nos ocupa, la Corte Constitucional estableció los requisitos para su protección vía tutela, mediante Sentencia de T- 055 de 2020, así:

“Estas serían las situaciones que podrían presentarse con quien asegure ser



un prepensionado en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida:

Contexto de la persona ^[84]	Condición de prepensionado
a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.	Sí
b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.	No
c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.	Sí
d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No

Así se observa que, de conformidad con la postura unificada de la Corte, solo en los supuestos a y c podrá asumirse que la persona cuenta con la condición de prepensionada, pues allí el empleador estaría frustrándole, abiertamente, su derecho a acceder a la pensión de vejez al impedir, con el despido, que continúe efectuando las cotizaciones mínimas requeridas para tal fin.”

Rangos temporales que deben contabilizarse a partir del momento en que se presenta su desvinculación laboral.

3. Caso Concreto

En el caso bajo estudio, la señora **ROMINA CELIS MENESES**, solicita se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social y salud, los cuales considera le están siendo conculcados por la parte accionada **INFOTOC S.A.** y la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**, al haber terminado la relación laboral que da cuenta el contrato de trabajo por obra o labor, el cual fue celebrado desde el 01 de diciembre de 2018, desempeñando el cargo de Técnico en Gestión Documental en la Dirección Territorial Oriente de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, vínculo laboral que fue terminado el pasado 30 de junio del año en curso por parte de la entidad **INFOTOC S.A.**

Ahora, mediante la presente acción constitucional pretende que el Juez conocedor de ésta, asienta y predique la existencia de unos requisitos que jurisprudencialmente se han señalado por la H. Corte Constitucional, los cuales permitirán concluir si resulta o no necesario amparar y reconocer, de manera transitoria o definitiva, un derecho de índole prestacional, propio de dirimirse ante la jurisdicción ordinaria laboral a quien por este mecanismo lo requiere. De esta manera, si se constata que no existen razones para dirimir la problemática, siquiera transitoriamente, deberá declarar la improcedencia del amparo.

En ese sentido, se hace imperioso verificar si se cumplen los presupuestos para garantizar por este medio judicial el derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón al estado de salud de la accionante y de igual manera por la calidad de



prepensionada.

Como sustento de su estado de salud, la accionante allega pantallazos de conversaciones por WhatsApp, sostenidas con “Cristian jefe” y “Julián Posada”, en las cuales solicita permisos para asistir a diferentes citas médicas. De igual manera, aporta órdenes médicas para llevar a cabo procedimientos de: Control cardiólogo; tomografía axial computada de cráneo simple y con contraste; tomografía axial computada de cuello (tejidos blandos); tomografía axial computada en reconstrucción tridimensional; monitoreo electrocardiográfico continuo (holter); evaluación inicial terapias físicas; 931001 terapia física integral paquete I fx perone y; 890380 consulta de control o seguimiento por especialista en ortopedia y traumatología.

De igual manera, allega un documento en donde consta el diagnóstico de 5824 fractura del peroné solamente (...) fractura sin indicación de manejo quirúrgico se envía t física, así como una historia clínica del 15 de marzo de 2022, cuyo diagnóstico es N648 otros trastornos de mama, y otra de fecha 03 de noviembre de 2022, cuyo diagnóstico es N879 displasia del cuello del útero, no especificada y N63X masa no especificada en la mama.

Precisamente, del material probatorio recopilado, se constata por este Juzgado que para la fecha de la terminación del vínculo laboral, esto es, para el 30 de junio calendario, la accionante no se encontraba en un estado de debilidad manifiesta por razón a su salud, que la hiciera merecedora de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada, pues no estaba incapacitada o con alguna limitación, discapacidad o invalidez, toda vez que de los documentos aportados no se establece un diagnóstico en virtud del cual se pueda arribar a tal conclusión. Por el contrario, de la documentación allegada se colige que, si bien la accionante el 04 de abril de 2023 sufrió una fractura del peroné, la misma no implicó incapacidad médica ni requirió intervención quirúrgica, por lo que fue tratada por medio de terapias físicas para su recuperación; lo cual no denota un estado de indefensión de la actora que implique ser amparada a través de este mecanismo constitucional, máxime que no se acredita siquiera el padecimiento de una enfermedad que le genere una alteración sustancial que impida el desarrollo normal de sus labores, amén de que no ha sido calificada con ningún porcentaje de pérdida de capacidad laboral por la junta regional de calificación de invalidez, ni por la Junta Nacional de Calificación de invalidez.

De igual manera, debe anotarse que la Corte Constitucional ha extendido la protección a la estabilidad laboral reforzada de los discapacitados a todas aquellas personas que sufren un problema de salud, siempre y cuando ello le dificulte o impida sustancialmente desempeñar sus funciones con normalidad. Precisamente en la sentencia T-516 de 2011 sostuvo que *“el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función*



normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales”.

Frente a lo anterior, es del caso resaltar que, para el momento de la terminación del contrato de obra, conforme a las pruebas aportadas por ambos extremos litigiosos, la accionante venía ejerciendo sus labores sin ningún tipo de restricciones, incapacidades, o recomendaciones laborales que le impidieran la prestación de la función, luego, su desvinculación no se dio en razón a un acto discriminatorio por su estado de salud, sino que ocurrió debido a una justa causa contenida en el contrato laboral, como lo fue la finalización del contrato interadministrativo No.683-2018, suscrito entre **INFOTOC S.A.** y la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**.

Por otro lado, en cuanto a la calidad de prepensionada alegada por la actora, debe tenerse en cuenta que el reconocimiento de la pensión de vejez, de conformidad con el Sistema General de Pensiones vigente (Ley 100 de 1993 modificada por la Ley 797 de 2003), se causa en el Régimen de Prima Media administrado por Colpensiones, cuando la persona acredita la edad de jubilación (57 años para mujeres y 62 años para hombres) y cumple con el número de semanas cotizadas (1.300 semanas).

En el caso sub judice, no puede entenderse que la accionante ostente la calidad de prepensionada, bajo los presupuestos establecidos por la Honorable Corte Constitucional, citados en el aparte de consideraciones.

Ello obedece a que dentro del plenario, la accionante **ROMINA CELIS MENESES** acredita 1.559,86 semanas cotizadas al 27 de junio de 2023 a Colpensiones - Administradora Colombiana de Pensiones, y cuenta con 55 años de edad; es decir, está a menos de tres años de cumplir la edad mínima requerida, y no solo cuenta con las semanas requeridas, sino que ha cotizado 259,86 adicionales; queriendo significar lo anterior que, con el despido no se truncó la posibilidad a la parte actora de acceder a la pensión, pues no se encuentra en los supuestos jurisprudenciales de a y c para entenderse como prepensionada, sino en el b.1

En este orden de ideas, se encuentra que con el despido, no le fue cercenado a la parte actora la posibilidad de acceder a la pensión, pues se reitera, se cumple con el requisito de las semanas cotizadas, más no con la edad que se requiere en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida para acceder a una pensión por vejez, como quedó expuesto en precedencia.

Por todo ello, y dado que no se demostró plenamente la existencia de una debilidad manifiesta por su estado de salud, o la calidad de prepensionada, no puede predicarse una estabilidad laboral reforzada en cabeza de la accionante, debiendo así denegarse su pretensión atinente al reintegro.

Por último y como quiera que la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS** y el vinculado **MINISTERIO DEL TRABAJO** no tienen



responsabilidad alguna con los hechos y circunstancias dados a conocer por la accionante, se les desvinculará de la presente acción de tutela.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veinte Civil Municipal de Bucaramanga**, administrando justicia en nombre de la República y por mandato constitucional,

FALLA:

PRIMERO: **NEGAR** la tutela presentada por la señora **ROMINA CELIS MENESES** en contra de **INFOTIC S.A.** y la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**, por lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: **DESVINCULAR** a la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS** y al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, por lo expuesto en esta providencia.

TERCERO: La presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres días siguientes a su notificación en los términos del artículo 31 del decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fuere impugnada en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

CUARTO: En los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 notifíquese esta providencia en forma telegráfica o por cualquier medio expedito a la accionante, como a la accionada.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE y CUMPLASE.

Cyg//

NATHALIA RODRÍGUEZ DUARTE

Juez

Firmado Por:

Nathalia Rodríguez Duarte

Juez Municipal

Juzgado Municipal

Civil 020

Bucaramanga - Santander

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: **15ce3378e7f2a62d145aa2f41a91baa43de622a19a08bdad82cf216ecc608dfd**

Documento generado en 03/10/2023 04:28:45 PM

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