



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Señor(a)

**JUEZ CONSTITUCIONAL MUNICIPAL DE MONTERÍA – CORDOBA
(REPARTO)**

E- S. D

REF: ACCIÓN DE TUTELA DE MARÍA DEL CARMEN JÍMENEZ ACOSTA, CONTRA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MONTERÍA, ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA, ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA y vincular a SANITAS EPS.-.

MIGUEL ÁNGEL MESTRA MESTRA, abogado en ejercicio, identificado con cédula de ciudadanía 6873715 expedida en Montería y Tarjeta Profesional No 209617 del Consejo Superior de la Judicatura, conforme el poder conferido, actuando como apoderado judicial de **MARÍA DEL CARMEN JÍMENEZ ACOSTA**, identificada con C.C. No. 34.990.768, con domicilio en esta ciudad, respetuosamente llego ante su digno Despacho a su cargo para impetrar **ACCIÓN DE TUTELA** contra SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MONTERÍA, ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA, identificada con NIT No. 800096734-1, representada legalmente por El alcalde **CARLOS ORDOSGOITIA SANIN** o **LINA CORDERO BERRÍO** como secretaria de Educación de Montería o quien corresponda actualmente o por quien haga sus veces en el momento de notificación de la presente acción; por haber vulnerado los derechos fundamentales a mi protegida: estabilidad laboral REFORZADA como Prepensionada; **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL MÍNIMO VITAL**, dignidad humana, debido proceso, salud en conexidad con la vida y seguridad social al dar por terminado su contrato de trabajo como consecuencia de su estado de prepensionada, sin tener en cuenta que es un sujeto de especial protección constitucional en estas condiciones; promuevo la presente acción como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable a mi defendido, de conformidad con lo consignado en el libelo genitor demandatorio de la presente Acción constitucional, y en virtud de los siguientes,

HECHOS

- 1)** Entre mi Prohijada **MARÍA DEL CARMEN JÍMENEZ ACOSTA**, y **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MONTERÍA, ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA.-.**, existió un contrato laboral en la modalidad de provisionalidad por más de CINCO(5) años.
- 2)** Mi defendida ha laborado casi 20 años, como consta en las sabanas de semanas cotizadas en la entidad AFP COLPENSIONES.
- 3)** Los extremos laborales de mi protegida, que estuvo últimamente con el Estado vinculada desde el 13 de febrero de 2017 hasta el día 25 de marzo de 2022, el día antes le informaron a través de la Rectora de la **I.E. EL DORADO** que desde el día 25 de marzo sería reemplazada por la señora GLORIA, según al momento de ser



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

informada por la Coordinadora del área de Talento Humano de la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA.-**

4) Las funciones desempeñadas por mi poderdante en la **I.E. EL DORADO - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MONTERÍA, ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA**, fue como AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES con Código 470, Grado01 en LA **I.E. EL DORADO.-**

5) Dentro las funciones y obligaciones laborales de mi defendido **MARÍA DEL CARMEN JÍMENEZ ACOSTA**, estaban realizar el aseo en general, cargar sillas, trasladarlas a otro salón, es decir cumplía oficios varios, conforme se detallan en la certificación de las funciones prescrita por la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MONTERÍA, ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA .**

6) Mi protegida está afiliada a **MUTUAL SER EPS, POSITIVA ARL Y COLPENSIONES (AFP).**

7) Mi defendida nació el día 24 de febrero de 1965, es decir, que el día de la terminación de su contrato de trabajo, cumplía 57 años, un (1) mes y dos (2) días de edad. Pese haber cumplido la edad para adquirir el derecho de pensión, mi protegida no cumplía el mínimo de las semanas cotizadas; ya que solo ha cotizado 993,29 semanas, lo cual le faltarían 306,71 semanas; en consecuencia, mi defendida es una mujer prepensionada; en razón que Los prepensionables son aquellos empleados a quienes les falten tres años de edad o de tiempo de servicios para que se les reconozca la pensión, hasta el momento de su inclusión en la nómina de pensionados.

En suma, El derecho a la estabilidad laboral reforzada del prepensionado, se garantiza exclusivamente al que le faltaren menos de 3 años para cumplir con el requisito de densidad en las cotizaciones. Cambio jurisprudencial.

8) La **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MONTERÍA**, no tuvo en cuenta el Retén social consagrado en las leyes 790 de 2002 y ley 812 de 2003, ni la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional sobre el tema que prolongó la vigencia del retén social a todo el plan de renovación de la administración pública y debió aplicarse la definición de personas próximas a pensionarse, es decir, aquella o aquellas a la que le falta menos de tres (3) años para adquirir el derecho a pensionarse, a la fecha de la terminación del contrato de trabajo; o los cuales deben empezar a contarse a partir de la fecha de reestructuración de las entidades de conformidad a lo proferido en la sentencia T-993 DE 2007.

9) Mi poderdante se debe considerar incluida en la categoría de prepensionado; en razón que como servidora pública debe cumplir con todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez dentro del lapso de tres años, contando este desde el



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

momento en que se expidió la norma de reestructuración o liquidación de la entidad o terminación de la relación laboral.

10) A mi poderdante por su edad y en su condición de salud, se encuentra en una situación de desamparada en la seguridad social.

11) Mi protegida se encuentra con el amparo del RETEN SOCIAL, por su condición de salud y ser una persona que depende económicamente de sus ingresos laborales sin ninguna otra alternativa económica.

12) Por el despido de mi poderdante, se le violó El derecho a la estabilidad laboral reforzada por ser PREPENSIONADA, por cuanto es una garantía para los trabajadores en el marco del Estado social de derecho colombiano, su implementación efectiva implica la materialización de instrumentos internacionales en materia laboral, e igualmente involucra garantía de las normas constitucionales y legales de orden interno que son imprescindibles para el bienestar de los trabajadores en los entornos de trabajo en el marco de una democracia donde debe **primar la dignidad humana** y los derechos fundamentales en todos los ámbitos de la sociedad.

13) Mi defendida Como trabajadora en provisionalidad, al ser desvinculada de la institución, según los criterios de La Corte Constitucional, se le vulnerarían sus derechos porque depende de su salario para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, además de que, al ser desvinculada del sistema de salud, se interrumpe la prestación de los servicios médicos que requiere.

14) Mi poderdante, según el Tribunal Constitucional, ha reiterado que en el caso de sujetos de especial protección constitucional que ejerzan cargos en provisionalidad, las entidades deben otorgar un trato preferencial antes de efectuar el nombramiento de quienes ocupan los primeros puestos en las listas de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el propósito de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales.

En Sentencia T-464/19, con respecto a la “DESVINCULACION EN CARGO DE CARRERA EN PROVISIONALIDAD-Procendencia de tutela cuando afecta derechos fundamentales

CARRERA JUDICIAL-Providión de cargos

EMPLEADO NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD EN CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Goza de estabilidad intermedia

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que la estabilidad laboral de la que gozan todos los funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad es una estabilidad laboral relativa o reforzada, en la medida en que no tienen derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse a través del concurso de méritos. Por su parte, aquellos funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad y que son sujetos de especial protección constitucional gozan de una estabilidad laboral reforzada, pero pueden llegar a ser desvinculado con el propósito de proveer el cargo que ocupan con una persona que ha ganado el concurso de méritos, pues se entiende que el derecho de las personas que se encuentran en provisionalidad cede frente al mejor derecho que tienen aquellos que participan en un concurso público”.



Miguel Ángel Mestre Mestre



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

15) Por otra parte, La **SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL**, no analizó La necesidad de motivación del acto de desvinculación de la funcionaria nombrada en provisionalidad en un cargo de carrera administrativa, a la luz de la jurisprudencia constitucional. Solo lo realizó por motivación política de nombrar a otras personas para realizar las tareas que realizaba solamente mi defendida.

De todo lo anterior, la entidad vulnera **LA LÍNEA JURISPRUDENCIAL** de la Honorable Corte Constitucional, que en la **Sentencia T-373/17, sostuvo:**

“Una entidad vulnera los derechos fundamentales a la salud y vida digna de un sujeto de especial protección que ocupa un cargo de carrera en provisionalidad, cuando con fundamento en el principio del mérito nombra de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, sin antes adoptar medidas afirmativas dispuestas en la Constitución y que materialicen el principio de solidaridad social, relativas a su reubicación en un cargo similar o equivalente al que venía ocupando, siempre y cuando se encuentre vacante”.

De otra parte tenemos el Concepto 307021 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública, enfatizó:

“4. La necesidad de motivación del acto de desvinculación del funcionario nombrado en provisionalidad en un cargo de carrera administrativa, a la luz de la jurisprudencia constitucional. [...]

(c) La Corte reconoce que no existe para los funcionarios que ocupan cargos de carrera administrativa en provisionalidad, un fuero de estabilidad como el que le corresponde a quienes están debidamente inscritos en carrera administrativa y han sido elegidos mediante concurso. Sin embargo, esta Corporación estima que para los primeros existe “un cierto grado de protección”, que consiste en la posibilidad de no ser removidos del empleo que ocupan, sino por causas disciplinarias, baja calificación en las funciones, razones expresas atinentes al servicio, o **por designación por concurso**

de quien ganó la plaza, conforme a la regla constitucional general relativa con la provisión de los empleos de carrera (Art. 125 C.P). Así, los actos que deciden la desvinculación de los servidores en provisionalidad, deben contener las razones del servicio por las cuáles se separa a un funcionario del cargo [...]. [Subrayado fuera de texto].

De conformidad con lo anterior, la administración deberá motivar el acto de desvinculación del provisional por causales disciplinarias, baja evaluación del desempeño, por razones referentes al buen servicio o **por designación de quien ganó la plaza mediante concurso**”.

Respecto al retiro de los empleados provisionales en estado de indefensión, la Corte Constitucional en sentencia C-[901](#) de 2008, sostuvo:

“[...] respecto de personas que se consideran sujetos de especial protección constitucional, como son las personas con discapacidad, ni la situación que afrontan las personas discapacitadas, en un mercado laboral que usualmente les es hostil y donde no es fácil procurar un trabajo, situación suele agravarse cuando las personas con discapacidad se acercan al momento en que adquieren el derecho a la pensión, por su misma condición y por la edad, amén de factores de índole económica”.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Así mismo, la Corte Constitucional en Sentencia SU-[917](#) de 2010 consideró:

“En síntesis, la Corte concluye que respecto del acto de retiro de un servidor público que ejerce un cargo en provisionalidad no puede predicarse estabilidad laboral propia de los derechos de carrera, pero en todo caso el nominador continúa con la obligación de motivarlo, al tiempo que el administrado conserva incólume el derecho a saber de manera puntual cuáles fueron las razones que motivaron esa decisión. [...]”

16) De lo anterior, el empleador despide a mi cliente sin que este haya cometido falta alguna, es decir, sin justa causa; **lo hace simplemente por una razón subjetiva que le lleva a considerar que prefiere nombrar a personas por mi defendida que está en EL RETÉN SOCIAL DE PREPENSIONADA.**

17) Lo anterior, sin tener cuidado de la condición especial en la que se encuentra mi defendida, por su estado de debilidad manifiesta, la accionada **La SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** procedió a retirarla, por información verbal, es decir, solo mediante mensaje verbal de un funcionario a otro; contrariando así a la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia de febrero 17 de 2009, **expediente 33758**, respecto a las consecuencias de no informar al trabajador la causa de su despido.

18) **La SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL**, mantuvo a mi defendida por más de cinco (5) años continuos en provisionalidad, al terminar el contrato de trabajo de mi poderdante, la dejó indefensa en su seguridad social, ya que implica la protección a su salud en conexidad con la vida.

El derecho a obtener la pensión de vejez es un derecho de raigambre constitucional, e Imperativo, tal como lo expreso la H. Corte Constitucional en **sentencia T-186 de 2013** toda vez que opera como instrumento para satisfacer derechos fundamentales de las personas próximas a pensionarse que se verían gravemente afectadas por el retiro del empleo publico.

La SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL como protectora de derechos y garantías fundamentales tenía la obligación de conformidad con el artículo 13 y 277 de la Constitución Nacional de prever todas las medidas necesarias para conocer que funcionarios de la entidad tienen la condición especial de prepensionados, que le permitiera como lo anuncio hacer el estudio concreto de cada caso, para garantizar qué funcionarios con esta condición no sean desvinculadas de la entidad hasta que se consolide el reconocimiento del derecho fundamental a la pensión de vejez y no lo hizo, incurriendo como autoridad pública en una omisión que amenaza y vulnera derechos fundamentales.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

19) La accionada no motiva el despido mediante Acto Administrativo, sino a través de una funcionaria de manera verbal, lo cual es violación al debido proceso, ya que no tuvieron en cuenta para defenderme y para que se cumplieran los requisitos y protocolos a seguir en el caso de servidora prepensionada; por tanto se vulneran las normas que regulan esta situación, e igualmente, las jurisprudencias de las Cortes al respecto.

PRETENSIONES

De Conformidad a lo narrado en los hechos, a la prueba de los mismos, a los Fundamentos y razones de derechos, las normas y precedente constitucional que regula la situación fáctica del presente caso, respetuosamente solicito a su señoría, tener en cuenta la vulneración de los derechos fundamentales de mi prohijada: **A la estabilidad laboral DE PREPENSIONADA, al trabajo, dignidad humana, debido proceso, mínimo vital, salud en conexidad con la vida y seguridad social;** y mediante sentencia que hagan tránsito a cosa Juzgada; solicito muy respetuosamente:

TUTÉLENSE los Derechos fundamentales de mi prohijada, a la estabilidad laboral reforzada como prepensionada, a la vida (Art. 11 C.N), vida digna (Art.11 C.N), a la igualdad (Art.13 C.N), al trabajo (Art. 25 C.N), a la seguridad social (Art. 48 C.N), a la salud (Art. 49 C.N), al mínimo vital art. 53 C.N.(Innominado), que están siendo conculcados por **La SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL**, en detrimento de la salud de mi defendida; en consecuencia, pido comedidamente **CONCEDER** la presente Acción de tutela, a fin de proteger sus derechos fundamentales, como **mecanismo transitorio** y definitivo para evitar un perjuicio irremediable; y por tanto se disponga:

PRIMERO: REVOCAR el despido de mi defendida, acaecido el día 25 de marzo de 2022, por **La SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** por la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre **SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** y la señora **MARÍA DEL CARMEN JÍMENEZ ACOSTA** y, en su lugar;

SEGUNDO: ORDENAR a la entidad **SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar a la señora **MARÍA DEL CARMEN JÍMENEZ ACOSTA** sin solución de continuidad, teniendo en cuenta su edad y en iguales o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, al cargo que venía desempeñando o sea reubicada de acuerdo a sus condiciones dignas.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Dicho reintegro será hasta tanto **LA ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES** reconozca la pensión de jubilación de la accionante y le incluya en nómina de pensionados. La orden de protección permanecerá vigente hasta que la señora **MARÍA DEL CARMEN JÍMENEZ ACOSTA** cumpla los requisitos para el reconocimiento de la pensión, siempre y cuando el cargo al que sea reintegrada, no sea provisto por concurso de méritos; por tanto, Cesará la orden, si la accionante no presenta ante COLPENSIONES su solicitud de reconocimiento pensional

al siguiente día hábil, del cumplimiento de las 1300 semanas exigidas en la Ley. **SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** acompañará a la accionante en la gestión del reconocimiento de su pensión.

La protección especial en razón a la condición de sujeto “pre pensionado”, resulta aplicable siempre y cuando el servidor público esté próximo a pensionarse, es decir, 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”, por lo tanto, quien para la fecha de retiro del servicio ya tiene consolidado su estatus pensional, no se encuentra en la situación fáctica de sujeto pre pensionable.

Como lo recuerda la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL164-2020 con radicación 74096 del 29 de enero de 2020:

«Ahora bien, conforme a la reiterada jurisprudencia de la Corte, la orden de reintegro mediante sentencia judicial lleva la no solución de continuidad, supuesto que implica que el contrato de trabajo no finalizó ni se interrumpió; en otras palabras, el reintegro es una ficción jurídica, según la cual el contrato celebrado entre las partes, ilegalmente fenecido por el empleador, continúa vigente y, en consecuencia, el trabajador tiene derecho al pago y reconocimiento de todos los derechos sociales que surgen de la relación de trabajo.»

TERCERO: Además de lo anterior, **ORDÉNESE a La SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL a pagar** que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia:

1) Pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo el despido hasta el reintegro.

CUARTO: De igual modo, **ORDÉNESE a la EPS SANITAS**, que mantenga a mi protegida afiliada, activa y así siga cumpliendo con la atención que se le venía prestando, integralmente, de modo que pueda culminar el proceso de valoración de origen y calificación de pérdida de la capacidad laboral, se le asignen citas médicas, pueda cumplir con las remisiones y recibir todos los tratamientos y terapias que requiera.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

QUINTO: ORDENAR a la entidad **SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** que efectúe los aportes a la Sistema General de Seguridad Social no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

En la ,**Sentencia T-899/14**, la **Honorable Corte Constitucional**, enfatizó:

“PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia

La Corte ha desarrollado el principio de continuidad en la prestación de los servicios de salud, estableciendo que dicho principio se materializa en que el servicio debe ser prestado de manera ininterrumpida, constante y permanente. Las empresas prestadores de servicios de salud, no pueden suspender la prestación de los servicios de un paciente que hubiera iniciado un tratamiento y deben continuar con el desarrollo del mismo hasta su culminación. Adicionalmente se concluye que dichas empresas no pueden retirar del Sistema de Salud a pacientes que tengan tratamientos iniciados, bajo el argumento de que su empleador los desafilió, ya que esto vulneraría sus derechos a la salud y a la vida”.

SEXTO: ORDENAR a la **SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** abstenerse de despedir a mi poderdante, a fin sea recuperada su salud, capacidad funcional, en un nivel que le permita desempeñar un empleo en condiciones normales o que sea incluido en nómina como pensionada luego de ser calificada como tal por la entidad correspondiente, previa resolución, de conformidad con lo establecido en la ley 797 de 2003 y el pronunciamiento de la **Honorable Corte Constitucional en su sentencia C-529 DE 2010.-**

FUNDAMENTOS EN DERECHO Y RAZONES DE DERECHOS

Fundo en la siguientes normas y jurisprudencias:

(Art. 11 C.N), vida digna (Art.11 C.N), a la igualdad (Art.13 C.N), al trabajo (Art. 25 C.N), a la seguridad social (Art. 48 C.N), a la salud (Art. 49 C.N), al mínimo vital art. 53 C.N.

Tenemos que las cláusulas constitucionales que consagran una protección reforzada para ciertos grupos sociales, tales como las mujeres (art. 43 C.N), los niños (art. 44 C.N.), las personas de la tercera edad (art. 46 C.N), y las personas con discapacidad (art. 47 C.N.). Las medidas contenidas en la ley 790 de 2002⁵ se conocen como retén social.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Igualmente, la reestructuración del Estado colombiano a través de la **Ley 790 de 2002** y la configuración del retén social.

Por otra parte, mediante la expedición de la Ley [812](#) de 2003 y el pronunciamiento de la Corte efectuado en la sentencia [C-991](#) de 2004 sobre esta norma. En ese nuevo marco, la jurisprudencia ha estimado que el término de tres (3) años o menos, debe contabilizarse a partir de la

fecha en que se declara la reestructuración de la entidad de la administración pública.

Por medio de la Ley 790 de 2002, se definieron las disposiciones tendientes a adelantar el programa de renovación de la administración pública en Colombia (Penagos, 2003), la cual establece el reconocimiento económico para la rehabilitación profesional y técnica de la persona retirada del cargo (artículo 8), su cotización a una entidad promotora de salud (artículo 9) y, protección especial (artículo 12), en medidas que fueron a su vez reglamentadas por el Decreto 190 de 2003. Respecto a esta última condición de protección especial, la norma textualmente señala lo siguiente:

De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley. (Ley 790 de 2002, artículo 12)

PROCEDENCIA DE LA TUTELA

En este caso, la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral es viable pese a existir otros mecanismos, en atención que el salario que devengaba era mi mínimo vital y de él dependían mis necesidades básicas como ser humano. La terminación de mi nombramiento me deja sin la posibilidad de tener una vida digna y sin poder suplir mis necesidades básicas, así como sin cómo pagar aportes a la Seguridad Social Integral, es decir, no podría tener acceso a la Salud ni como seguir aportando a PENSIÓN y Riesgos.

Sentencia T-357/16

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas pensionarse. En reiteradas ocasiones, este Tribunal 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



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

personas más vulnerables dentro de estas entidades como lo son las personas que se encuentran próximas a cumplir los requisitos para acceder a una pensión legal.

DEL PERJUICIO IRREMEDIABLE

Según la jurisprudencia, se caracteriza por lo siguiente: 1). por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente, 2). por ser grave, esto

es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad.

El perjuicio es inminente, no solo desde el día de mi desvinculación laboral sino que persiste en el tiempo, luego es grave pues me falta el salario que devengaba para poder subsistir, vivir dignamente, cubrir la Seguridad Social y mis necesidades básicas de todo ser humano.

Si no fuera por la indemnización sustituta de pensión que solicite para pagar arriendo, alimentación, vestuario y demás necesidades básicas, estaría en una situación muy precaria y esta indemnización solo cubrirá no más de 4 años y de los cuales ya va uno; así que después de ese lapso de tiempo que hare para cubrir todos mis gastos? Se hace necesario acceder a una PENSIÓN.

No faltara el que diga ahh pero tiene familia, si claro, pero hace mucho tiempo, años que no los veo y solo tengo dos hijos pero ellos son ya organizados, tienen obligaciones en su hogar y no es mucho lo que ganan como empleados.

Si su Señoría observa la HISTORIA LABORAL-COLPENSIONES allí se podrá dar cuenta:

1). Que en el lapso d febrero de 1997 a diciembre de 2009 el Suscrito NO cotizo para Seguridad Social Integral. La razón de ello es que no tenía empleo y mucho menos dinero para cotizar, Es decir, fueron más de 10 años que no tuve ni como ir al médico. En igual situación estoy ahora y tuve que recurrir al pre mencionada indemnización para pagar escasamente Salud por un valor de \$125.000 Pesos y una vez se agote ese dinero a la vuelta de 3 años, de que voy a vivir?. El mercado está lleno de profesionales y mano de obra y a mi edad quien me emplea o me da trabajo? difícil.

Igualmente que el Suscrito al ser retirado en Junio de 2019 untento sguir cotizando a la Seguridad Social como trabajador independiente, pero no pude seguir por falta de recursos, Sentencia T-956/13 corte Constitucional:

ACCIÓN DE TUTELA TRANSITORIA PARA EVITAR PERJUICIO

IRREMEDIABLE-Inminencia, urgencia, gravedad e impostergabilidad de la tutela, deben encontrarse efectivamente comprobadas En cuanto a la cualificación de los hechos que configuran la inminencia de un perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional ha contemplado que ese perjuicio (i) debe ser inminente; (ii) debe requerir de medidas urgentes para ser conjurado; (iii) debe tratarse de un perjuicio grave; y (iv) solo puede ser evitado a partir de la implementación de acciones impostergables. El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética.

Al no tener el Suscrito empleo, salario se requiere de medidas urgentes para contrarrestar esa situación y así poder cubrir todas mis obligaciones y satisfacer mis necesidades básicas, he quedado en indefensión, lo que amerita las medidas urgentes a través de la tutela para remediar el daño causado por la violación de mis derechos fundamentales.

Mintrabajo, Concepto, 71064, 09/06/2021

En el presente concepto de Mintrabajo ha precisado, si bien el retén social y el fuero de estabilidad laboral reforzada del prepensionado protegen a los trabajadores que están próximos a pensionarse, se trata de dos figuras constitucionales completamente diferentes.

En este sentido, precisó el Ministerio del Trabajo, los dos amparos tienen en común que operan en favor de los trabajadores que están a tres años o menos de cumplir con los requisitos para acceder a una pensión de vejez o jubilación.

Sin embargo, el retén social opera únicamente en aquellos casos en los cuales el trabajador próximo a pensionarse está vinculado a una entidad pública objeto de **reestructuración o modificación en el marco de la renovación de la administración.**

Por su parte, el fuero de estabilidad laboral reforzada es una garantía que ampara a todo aquel trabajador que está próximo a pensionarse, estando a tres años o menos de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, **ya sea que esté vinculado en el sector privado o público.**

Así las cosas, la finalidad de los mencionados amparos es proteger a los trabajadores que están próximos a pensionarse, en el sentido de no ser despedidos o desvinculados hasta que no le sea reconocida la pensión de vejez o jubilación e ingresen en nómina de pensionados, protección que también cobija a aquellos trabajadores contratados a término fijo.

En todo caso, aclaró la entidad, **es necesario tener en cuenta el tipo de vinculación y las causas de la terminación del vínculo**, pues el fuero de prepensionado tiene límites, los cuales dependerán de los términos en los cuales se contrató al trabajador y las causales de terminación del contrato.

Permanencia indefinida

La Corte Constitucional, en Sentencia T-055 del 2020, estableció que la protección constitucional de prepensionados no se traduce *per se* en una permanencia indefinida en el empleo, así como tampoco puede desprenderse de ella una cláusula según la cual las relaciones de trabajo son permanentes.



Miguel Ángel Mestre Mestre



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Por lo tanto, indicó, **la estabilidad laboral para las personas que cuenten con la condición de prepensionados no puede entenderse de manera absoluta**, dado que, en todo caso, será importante analizar la naturaleza del vínculo y el contexto de la terminación contractual. Solo es posible determinar la procedencia de este amparo al analizar la naturaleza del vínculo y la terminación del mismo.

Extensión del concepto de retén social por su naturaleza y fines, a otros tipos de trabajadores

En el acuñaamiento institucional hecho sobre el retén social por la Corte Constitucional, desde la Sentencia C-991 de 2004, parte del reconocimiento de este como un mecanismo por medio de la cual se genera una carta de garantía, para el reconocimiento de derechos laborales a personas desvinculadas de la administración pública, y con cercanía a adquirir el estatus pensional. Sin embargo, en la discusión jurisprudencial dada al respecto, se ha establecido que el mismo no es un mecanismo de uso exclusivo de los trabajadores y servidores públicos que son parte de la reforma a nivel ejecutivo del Estado, sino que se extiende a otras situaciones, conforme a la aplicación de distintas prerrogativas constitucionales:

(...) el retén social, como uno de los mecanismos para proteger la estabilidad laboral reforzada, si bien se basa en la ley y la jurisprudencia constitucional, no es menos cierto que su origen se desprende de los principios relativos al derecho a la igualdad, a la seguridad social y dignidad, entre otros, consagrados en la Constitución Política. Es decir, se trata del reconocimiento de derechos fundamentales y, por lo mismo, debe cobijar a todos los ciudadanos en general. De otro lado es preciso señalar que, aunque la Ley 790 de 2002 institucionalizó la reestructuración y el retén social para la Rama Ejecutiva del nivel central, se ha venido aplicando a otros entes y a servidores de carrera, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, en un término de 3 años. (Corte Constitucional, Sentencia T-638 de 2016).

En relación con estos fines, se puede establecer, como lo ha dicho la misma jurisprudencia constitucional que, en el marco del reconocimiento de los derechos de las personas próximas a pensionarse, se debe dar reconocimiento para diversas situaciones de los artículos 13, 42, 43, 44 y 48 de la Constitución Política, en disposiciones que son relativas tanto a la igualdad de trato entre los administrados, como del goce de una seguridad social (Duque y Quintero, 2014). Considera la Corte que existe en tanto una supralegalidad de lo dispuesto para un grupo preciso de trabajadores, que se extiende por extensión del derecho, a otros trabajadores.

La Corte Constitucional ha sentenciado que dicha protección, es de origen supralegal, que se desprende no solamente de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución que establece la obligación estatal de velar por la igualdad real y efectiva de los grupos tradicionalmente discriminados y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, sino de los artículos 42, 43, 44 y 48 superiores; se trata en consecuencia de una aplicación concreta de las aludidas garantías constitucionales que están llamadas a producir sus efectos cuando quiera que el ejercicio de los derechos fundamentales de estos sujetos de especial protección pueda llegar a verse conculcado.

En suma, la implementación de este tipo de medidas responde a imperativos constitucionales que se desprenden de los artículos 13, 42, 43 y 44 superiores, entre otros, y que constituyen en sí mismos fines esenciales en el Estado Social de Derecho (Corte Constitucional, Sentencia C-795 de 2009).



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

En este orden de ideas, el retén social tiene un fin jurídico, el cual descansa en la protección de la persona frente ante una situación que pone en riesgo, a parte de los derechos previamente invocados, el mínimo vital de la persona y su familia. El Alto Tribunal insiste en diferentes sentencias que, frente a una situación como esta, la persona queda al arbitrio de un mercado laboral en el cual, por su avanzada edad productiva, es muy reducida la probabilidad para ser de nuevo contratado, para poder finalizar con su ciclo productivo de vida.

La estabilidad laboral reforzada, es una garantía constitucional generada para grupos poblaciones específicos, sobre circunstancias laborales claramente identificadas, tal y como sucede en el caso del fuero de protección a la mujer en estado de embarazo, o del trabajador sindicalizado. La naturaleza del fuero laboral, descansa en una situación de vulnerabilidad a la que se expone quien se acoge a un fuero, siendo ello el punto de partida, para plantear la necesidad de que se reconozca en términos generales, un fuero laboral a la persona próxima a adquirir el estatus pensional. El objeto del actual documento, descansa precisamente en la argumentación de esta afirmación, para lo cual se acude al análisis de figuras necesariamente relacionadas como lo es la del retén social, la cual protege a los trabajadores del sector público próximos a ser pensionados, y que se puedan ver afectados por una renovación de una entidad pública. Sobre el análisis de las normas y jurisprudencia que desarrolla este mecanismo de protección laboral, el documento identifica la evolución que, sobre todo en la jurisprudencia constitucional, ha tenido tanto este tema, para consolidar en la actualidad un mejor panorama de protección a los pre-pensionados, extensible a los trabajadores del sector público, aunque, se considera que, para solidificar este panorama, la Corte Constitucional debería considerar la existencia de un fuero laboral para las personas pre-pensionadas, que protegiera de manera generalizada a todos los trabajadores en Colombia.

En **Sentencia T-715/99**

SERVIDOR PUBLICO-Soluciones justas y transformativas/PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD-Acciones humanitarias por funcionarios

La aplicación de los principios y valores, conjuntamente con las reglas, hace del funcionario público alguien activo y pensante que da soluciones justas y transformativas (en redefinición permanente) y no simplemente formales y burocráticas. Tratándose de aquellos funcionarios que por motivo de su trabajo diariamente tienen que enfrentarse a la durísima realidad del país, es particularmente importante hacer un esfuerzo adicional para que el dolor ajeno no se convierta en algo que por cotidiano se torne en deshumanizador. Precisamente la C. P. dice que hay que “Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”. Es este el constitucionalismo humanista íntimamente ligado al valor de la solidaridad.

Ibídem,

Es inexplicable que frente a esta orientación legal y humana, se siga procediendo con la crudeza calificada como “procedimiento de duelo”. Particular cuidado



Miguel Ángel Mestre Mestre



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

deben tener los funcionarios públicos en estos casos. Vale recordar que el artículo 123 de la C. P. indica: *“Los servidores públicos están al servicio del Estado y la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento”*. Dichos funcionarios en todo momento deben tener de presente que su trabajo se orienta a lograr la vigencia del orden justo consagrado en el Preámbulo y en el artículo 2° de la C. P. que se inicia con el siguiente principio fundante: *“Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución...”*. La aplicación de los principios y valores, conjuntamente con las reglas, hace del funcionario público alguien activo y pensante que da soluciones justas y transformativas (en redefinición permanente) y no simplemente formales y burocráticas. Tratándose de aquellos funcionarios que por motivo de su trabajo diariamente tienen que enfrentarse a la durísima realidad del país^[8], es particularmente importante hacer un esfuerzo adicional para que el dolor ajeno no se convierta en algo que por cotidiano se torne en deshumanizador. Precisamente el artículo 95, numeral 2° de la C. P. dice que hay que *“Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”*. Es este el constitucionalismo humanista íntimamente ligado al valor de la solidaridad. Este comportamiento fortalece el oficio del Defensor o las Defensoras de Familia, que en sentir de la Corte es muy importante y merece todo el respeto.

Sentencia SU003/18

PREPENSIONADO-Alcance del concepto

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

En Colombia existen fueros de estabilidad laboral reforzada que limitan la facultad del empleador de terminar unilateralmente los contratos laborales. La mayoría de estas categorías se encuentran claramente definidas en la ley, pero en los últimos años ha existido incertidumbre jurídica sobre el fuero de prepensionables.

Dicha protección está consagrada en la ley para servidores públicos (Ley 790 de 2002); sin embargo, la Corte Constitucional amplió el alcance de la norma, extendiéndola a los empleados prepensionables del sector privado (Sentencia T-357 de 2016). En esa oportunidad la Corte señaló que debía evaluarse la edad del empleado -por la dificultad que tendría para ubicarse nuevamente en el mercado, obstaculizando su posibilidad de continuar realizando aportes a pensión-, así



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

como sus recursos económicos, limitando la terminación del contrato cuando el salario sea la única fuente de ingreso que éste tenga, o cuando sea el único ingreso que le garantice una vida en condiciones dignas.

Ahora bien, aun cuando las sentencias de tutela sólo tienen efectos entre las partes del litigio, los Jueces de Tutela podían optar por seguir esas pautas para ordenar el reintegro de trabajadores prepensionables del sector privado, generando incertidumbre frente a la existencia de este fuero, sobre el cual se discutió un Proyecto de Ley en el Congreso de la República, que se archivó por vencimiento de términos.

No obstante, mediante sentencia SU-003 de 2018, la Corte Constitucional unificó la jurisprudencia constitucional en relación con el alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de los prepensionables, señalando que si el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, habiendo cumplido el empleado con el requisito de semanas mínimas cotizadas, no habrá estabilidad laboral reforzada, puesto que se trata de un requisito que puede ser cumplido por el empleado con posterioridad, con independencia de la existencia del contrato de trabajo.

En esa oportunidad la Corte aclaró que el fuero de prepensionados es diferente al “retén social” que aplica para entidades públicas, indicando que los prepensionables son aquellos empleados del sector público o privado que les falten menos de tres años para consolidar su derecho a la pensión de vejez.

De esa manera, aunque la nueva interpretación de la Corte aclaró la inexistencia del fuero de prepensionados cuando al empleado sólo le falte acreditar el requisito de edad -que sólo aplica en el Régimen de Prima Media-, sigue habiendo incertidumbre frente a la existencia del fuero de prepensionados para empleados del Régimen de Ahorro Individual y para aquellos casos en los cuales la terminación del contrato supone un riesgo para la consolidación del derecho pensional, por no haber completado el empleado el mínimo de semanas cotizadas para acceder a su pensión de vejez.

Así, con el fin de evitar eventuales reintegros laborales por el despido de empleados prepensionables, el empleador tendría que analizar el régimen pensional al que estos pertenecen, así como el estado de cumplimiento de sus requisitos, lo cual se dificulta frente a empleados afiliados al Régimen de Ahorro Individual, que no están sujetos al cumplimiento de edad o semanas cotizadas.

Si bien es claro que con el fuero de prepensionables se busca proteger los derechos fundamentales a la vida digna y a la Seguridad Social de los empleados, el hecho que este fuero no esté claramente regulado en la ley o en la jurisprudencia, genera efectos adversos para el mercado laboral. Lo que puede



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

pasar -y ha pasado en la práctica-, es que los empleadores decidan terminar los contratos de trabajo de los empleados antes que lleguen a ser prepensionables, afectando su posibilidad de ubicarse nuevamente en el mercado laboral y que puedan seguir cotizando al sistema de pensiones.

Por otro lado, en cuando a la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores prepensionados del sector privado los primeros pronunciamientos leves se dieron en las Sentencias T-824 de 2014 y T-357 de 2016 donde la Corte expresa que quien ostente esta condición de prepensionado no necesariamente debe estar cobijado con un programa de renovación administrativa, sino que cobija incluso a trabajadores del sector privado.

En resumen, podemos concluir que gracias a la expedición de la Ley 790 de 2002 denominada “Reten Social” se creó la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada para proteger los derechos adquiridos de las personas próximas a adquirir el status de prepensionados del sector público que se vieran cobijados con la reforma de la Administración Pública. Por otro lado, fue con la Sentencia T – 638 de 2016 donde la Corte hizo una extensión Constitucional de la protección de ese fuero de estabilidad laboral reforzada a los trabajadores del sector privado, más concretamente y de ahí en adelante se han emitido otros fallos importantes como lo veremos reflejado en el desarrollo de este trabajo.

Fuero de prepensionados

Con respecto al fuero de prepensionados tenemos marco constitucional del fuero de prepensionados se desprende de los artículos 13, 25, 48, 53º de la Constitución Política, en cuanto a la igualdad real y efectiva ante la ley para todas las personas para los grupos discriminados o marginados, el derecho al trabajo y a su protección en todas las modalidades, el derecho a la Seguridad Social y en el principio de la estabilidad en el empleo, a la garantía del derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales, la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (Colombia C. d., Constitución Política de Colombia Art. 53 30a Edición , 2013).

A propósito de esta garantía de protección creada para las personas que en determinado momento se encuentran en cumplimiento de los presupuestos para ser cobijados por esta figura, deberá mirarse desde los dos escenarios que opera como lo es en el sector público y en el sector privado.

De ahí que en Colombia fue a través de la Ley 790 de 2002 dentro del marco del Programa de Renovación Pública Administrativa, que el legislador en aras de proteger los derechos a la estabilidad laboral de los funcionarios públicos creó una protección especial para los servidores que cumplieran con la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres años contados a partir de la promulgación de esa ley, marcando un hito de protección para estas personas que ya estaban próximas a pensionarse dando así nacimiento normativo y legal a la figura de estabilidad laboral del prepensionado en Colombia para el sector público.

Además, esta Ley 790 de 2002 creó a favor de los prepensionados un régimen de transición para proteger al trabajador y así evitar su desvinculación debido a la



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

proximidad de la adquisición del derecho pensional, siendo reglamentada por el Decreto 190 de 2003, que en su art. 12 confirmó lo establecido en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 en relación con los destinatarios de la protección, entre ellos los prepensionados.

De igual forma en su art. 13 determinó el trámite a seguir por cada entidad para el reconocimiento de la estabilidad reforzada definiendo en el literal d. lo relacionado a las personas próximas a pensionarse. Así mismo en el art. 16, determinó el plazo a partir del cual se debería contabilizar la protección brindada por la ley a las personas próximas a pensionarse, estableciendo que la misma se contaría desde el 1º de septiembre de 2002 hasta la terminación del Programa de Renovación de la Administración Pública el cual no podrá exceder de 31 de enero de 2004.

Así mismo con la Ley 812 de 2003 se expidió el Plan Nacional de Desarrollo el cual mediante el Art. 8 literal d. modificó el plazo establecido en el Art. 16 del Decreto 190 de 2003 para los prepensionados, y estableció que esta garantía deberá respetarse hasta el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez. A continuación, expondremos el concepto para la Corte Constitucional sobre lo que es el prepensionado:

Es aquella persona que fue retirada de su puesto de trabajo faltándole tres (3) años o menos para cumplir requisitos para acceder a la pensión de vejez.

Prepensionado en el contexto del examen de solicitudes de amparo constitucional, es aquella persona que fue retirada de su puesto de trabajo faltándole 3 años o menos para cumplir con los requisitos de edad y tiempo de servicios o semanas cotizadas, según sea el caso, que le permitan acceder a la pensión de vejez. Respecto de los requisitos para acceder a la pensión, el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, consagra que para tener derecho a la pensión de vejez el afiliado debe (i) haber cumplido 57 años de edad en el caso de la mujer y 62 años para el hombre y (ii) haber cotizado 1300 semanas. Por tanto, no basta con que una persona acredite el cumplimiento de uno de los dos requisitos, pues la norma dispone dos condicionamientos para acceder a dicha prestación social. En idéntico sentido ocurre para quienes pretendan hacer valer su condición de prepensionados, es decir, para que a una persona le sea reconocido el beneficio de la estabilidad laboral por encontrarse próxima a pensionarse, su rango de edad puede variar entre los 54 y 57 años si es mujer, y entre los 59 y 62 años si es hombre, e incluso puede ser mayor, pero, además, le debe faltar máximo 156 semanas por cotizar, que corresponden a 3 años (Sentencia T/595, M. P. Alejandro Linares Cantillo, 2016).

En efecto como podemos observar en esta Sentencia la Corte define claramente el concepto de prepensionado y establece unos requisitos específicos para que esa persona sea titular de dicha protección como, a groso modo podemos extractar que para ser prepensionable al trabajador le deben faltar tres años o menos para reunir los requisitos en tiempo y semanas de cotización y en requisito de edad.

Fuero de prepensionado en el sector público

De otro lado esta figura de protección en el sector público tiene su origen como ya lo mencionamos en líneas anteriores la ley 790 de 2002, que contempló mecanismos especiales de Estabilidad Laboral para los trabajadores o funcionarios que en dado



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

momento se vieran perjudicados en los procesos de reforma institucional, con base en lo estatuido en el Artículo 13 de la Constitución Política, en relación a la adopción de medidas de protección a favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. Estas medidas expuestas anteriormente es lo que conocemos como Reten Social. Esta Ley 790 de 2002 en su Artículo 12 establece: De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley. Igualmente, el Art.13º. delimitó esta protección a la fecha de duración de las facultades extraordinarias concedidas al Presidente de la República.

A su vez la Corte Constitucional mediante Sentencia C-911 de 2004, eliminó el límite temporal establecido en el artículo enunciado anteriormente, y la previsión del Art. 8º de la Ley 812 de 2003, determinando que la protección laboral reforzada que se preceptuó en el art. 12 de la ley 790 de 2002, buscaba proteger a aquellos trabajadores que en dado momento pudieran verse afectados en desarrollo del programa de renovación de la Administración pública, la misma Corte Constitucional estableció que esta protección es de origen suprallegal, es decir, no solo se desprende de lo establecido en el Art. 13º Superior, sino también a lo establecido en los artículos 42, 43,44 y 48 de la Constitución Política, el objeto de estas garantías es lograr la concreción y materialización y producir sus efectos cuando quiera que el ejercicio de los derecho fundamentales de estos sujetos de especial protección pueda llegar en determinado momento o circunstancia a ser desconocidos o vulnerados (Constitucional C. , Sentencia C- 911 M.P. Jaime Araujo Rentería , 2011) Por otra parte, en Sentencia C-795 de 2009, así como en reiterados pronunciamientos la Corte ha precisado que: el límite temporal establecido para la protección constitucional derivada del retén social era la terminación definitiva de la existencia jurídica de la empresa, o el momento en que quede en firme el acta final de la liquidación (Constitucional C. , Sentencia C- 795 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva , 2009).

A su vez en la Sentencia SU897 de 2012 la Corte Constitucional hizo precisiones importantes la figura de prepensionado y el alcance de la protección 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 (Constitucional C. , Sentencia SU - 897 M. P. Alexei Julio Estrada, 2012).

Características del fuero de prepensionado en los dos regímenes pensionales

Régimen de prima media con prestación definida administrado por Colpensiones. Podemos resaltar que las características principales del fuero de Prepensionado en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, es decir, para las personas que por su edad y semanas de cotización tienen esa expectativa legítima ganada, se encuentran:



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

En cuanto a la edad tanto para mujeres como para hombres faltarles tres años o menos para

cumplir la edad reglamentaria para adquirir el estatus pensional.

- Para las mujeres tener 54 años o más de edad cumplidos

- Para los hombres tener 59 o más años de edad cumplidos

- En cuanto a los requisitos de aportes a pensión tanto para mujeres como hombres faltarles

156 semanas de cotización para cumplir con las 1300 semanas reglamentarias.

- Si se ostenta un cargo de libre nombramiento y remoción de dirección, confianza y manejo

en el sector público y se tiene cumplido el requisito de las sememas cotizados, pero no la

edad requerida no es aplicable esta protección, por cuanto la Corte Constitucional considera

que no se frustra el derecho a la pensión, toda vez que este requisito se puede cumplir sin

vinculación laboral.

PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Sentencias:

T-427 de 1992 Fuero de salud – minusválido

Sentencia T-441 de 1993 Fuero de salud- persona en situación de debilidad manifiesta

Sentencia T-407 de 1993 Fuero de estabilidad laboral - resalta la importancia en la observancia de la dignidad del trabajador con independencia de la formalidad contractual y de la posición dominante del empleador

Sentencia C- 614 DE 2009 Sobre protección de la relación laboral, y la reiteración a las autoridades administrativas el retiro de la contratación por Prestación de servicios para funciones permanente.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Sentencia T-410 DE 2010 Fuero de estabilidad laboral por discapacidad con fundamento en la protección especial a los disminuidos físicos en conexidad con el derecho al trabajo en condiciones dignas.

Sentencia T-217 de 2014 Terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo de trabajador de goza de estabilidad laboral reforzada por estado de debilidad manifiesto-debe obtener permiso del Ministerio del Trabajo.

Sentencia T-359 de 2014 Estabilidad laboral reforzada por razones de debilidad manifiesta independientemente de la calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Sentencia T-077 de 2014 Estabilidad Laboral reforzada de persona con VIH, de persona con contrato de trabajo por obra o labor.

Sentencia T-382 de 2014 Estabilidad laboral reforzada por razones de debilidad manifiesta por motivos de salud independientemente del tipo de contratación que tenga.

Sentencia T- 824 de 2014 Estabilidad laboral reforzada por circunstancias de debilidad manifiesta por la condición económica del accionante.

Sentencia T-098 de 2015 Estableció la finalidad de la figura de la estabilidad laboral reforzada.

Sentencia T-310 de 2015 Sobre estabilidad laboral reforzada de las personas con Contrato de Prestación de Servicios que se encuentren en una situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta por razones de salud.

Sentencia T-461 de 2015 Sobre la aplicabilidad de la estabilidad laboral reforzada de todas las personas independientemente del tipo contractual.

Sentencia T-238 de 2015 Sobre fuero de maternidad y lactancia.

Sentencia T-351 de 2015 Sobre fuero de salud por debilidad manifiesta o disminución en su capacidad física.

Sentencia T-320 de 2016 Aplicabilidad de la estabilidad laboral reforzada en contratos a término fijo.

Sentencia T-376 de 2016 Sobre el retiro forzoso de servidor público está condicionado a la definición de su situación pensional.

Sentencia T – 357 de 2016 Sobre los requisitos para ostentar la condición de prepensionado, aplicable tanto al sector público como al privado.

Sentencia T- 685 de 2016 Sobre requisitos y condiciones para ser titular de la protección del fuero de prepensionado.

Sentencia T- 595 de 2016 Sobre estabilidad laboral reforzada de prepensionado emanada del retén social.

Sentencia T-222 de 2017 Sobre el fuero de maternidad o gravidez y lactancia.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado

Licenciado en Español y Literatura

Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social

Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Sentencia T-664 de 2017 Sobre estabilidad laboral reforzada por deterioro en la salud y despido a pesar de conocer dicha condición el empleador.

Sentencia T-427 de 1992

A continuación algunos de los pronunciamientos emitidos por las altas

Cortes haciendo mención de una de las primeras Sentencias la T-427 de 1992 de la Corte Constitucional, emitida con ocasión a la protección solicitada por un ex trabajador de Caprecom quien buscó que a través de la Acción de Tutela se ordenara el reintegro y se protegiera su derecho al trabajo y al pago de sus salarios y prestaciones luego de ser declarado insubsistente y retirado de su cargo teniendo quebrantos de salud al momento de su retiro del cargo, como consecuencia de una cirugía practicada con el fin de corregir una enfermedad que lo ha dejado en la condición de “minusválido relativo” pero la Corte Constitucional luego de pedir concepto a los médicos que practicaron la cirugía sobre la condición de “minusválido relativo”, quienes emitieron conceptos respecto al paciente luego del post operatorio indicando que el paciente evolucionó de manera satisfactoria y desde el punto de vista clínico no se puede considerar un “minusválido” ni siquiera parcial, por no tener una condición degenerativa, razón por la cual después de corroborar que el accionante no era titular de la condición de “minusválido relativo” y al analizar los motivos y presupuestos facticos confirmó el fallo emitido por el Tribunal en cuando denegó la pretensión del accionante (Sentencia T-427 Magistrado Ponente Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, 1992)

Como se puede inferir en este pronunciamiento no hubo lugar a la protección de la estabilidad laboral del accionante al constatarse por parte de la Corte que no había vulneración de los derechos alegados.

Por otra parte; Sentencia T-441 de 1993

De igual forma otro de los pronunciamientos iniciales se hizo en la Sentencia T-441 de 1993, donde se protegieron los derechos de un trabajador de la Contraloría de nivel técnico declarado insubsistente, pese a su condición de discapacidad y a la difícil situación económica por la que atravesaba, no fueron tenidos en cuenta por la Contraloría, para lo cual a través del mecanismo de la Acción de Tutela buscó que le fueran protegidos sus derechos constitucionales a la igualdad, a la estabilidad laboral, aportando documentación relacionada de su condición de minusválido, de la difícil situación económica amenaza con el despido, según de su salario dependían dos hijas menores de edad y su esposa y no contaba con bienes propios. Ante el accionar del peticionado tanto el fallador de primera como de segunda instancia encontraron mérito suficiente para proteger sus derechos, y es así como con este fallo se da certeza al derecho a la igualdad y a los preceptos constitucionales de protección desconocidos en su momento por la Contraloría y por parte del fallador de primera instancia de manera oportuna frente a este caso la Corte expreso:

“no puede aceptarse el argumento de que la administración actuó haciendo uso de facultad discrecional pues lo que quiso el Constituyente fue la defensa de personas manifiestamente débiles frente a las cuales debe haber un trato excepcional, atendidas sus condiciones” (sentencia T- 441, 1993).



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Considero que este fue un fallo importante que marcó el comienzo del reconocimiento de derechos laborales en cuanto a estabilidad laboral de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud y en situación de vulneración reconocido hoy día como mínimo vital.

Sentencia T-407 de 1993

En Sentencia T-407 de 1993 La Corte Constitucional dicta un fallo confirmatorio de los proferidos en primera y segunda instancia, en relación con las facultades subordinantes emanadas del ius variandi que tiene el empleador frente al trabajador las cuales deben estar siempre en observancia y concordancia con el respeto a la dignidad de sus trabajadores, independientemente de lo que se haya acordado contractualmente entre las partes

(Sentencia T-407 M.P. Simón Rodríguez Rodríguez, 1992)

En este fallo confirmatorio la Corte resalta la importancia en la observancia de la dignidad del trabajador con independencia de la formalidad contractual y de la posición dominante del empleador.

Sentencia C- 614 DE 2009

En esta Sentencia la Corte Constitucional en cuanto al Contrato de Prestación de Servicios se pronunció en los siguientes términos:

La Corte encuentra que la prohibición a la administración pública de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente se ajusta a la Constitución, porque constituye una medida de protección a la relación laboral, ya que no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación estatal, pues el contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados. De igual manera, despliega los principios constitucionales de la función pública en las relaciones contractuales con el Estado, en tanto reitera que el ejercicio de funciones permanentes en la administración pública debe realizarse con el personal de planta, que corresponde a las personas que ingresaron a la administración mediante el concurso de méritos (Constitucional C. ,

Sentencia C- 614 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 2009)

En este pronunciamiento la Corte Constitucional encuentra ajustada la prohibición de celebrar contratos de prestación de servicios para ejercer funciones de carácter permanente, procurando evitar el ocultamiento de verdaderas relaciones laborales, cuando el contrato de prestación de servicios debe celebrarse de forma temporal y para suplir temporalmente unas funciones de carácter técnico o especializado.

Sentencia T-410 DE 2010

Igualmente la Sentencia T-1040 de 2000 la Corte Constitucional profirió un fallo importante al tutelar los derechos de una trabajadora discapacitada que fue despedida unilateralmente sin justa causa, pese a sus ruegos de reubicación y capacitación para desempeñar otro cargo acorde a sus condiciones físicas, lo cual no fue tenido en



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

cuenta por su empleador, lo que conllevó a que la Corte Constitucional fallara a su favor con fundamento en la protección especial a los disminuidos físicos en conexidad con el derecho al trabajo en condiciones dignas.

(Sentencia T-1040 M.P.. Rodrigo Escobar Gil , 2001)

En esta sentencia vemos como la accionante logra que la Corte proteja sus derechos al trabajo y ordene su reintegro con fundamento en la protección establecida en la Ley 361 de 1997, creadora del fuero de estabilidad laboral por discapacidad o disminución física, Psíquica o sensorial.

Sentencia T-217 de 2014

En la Sentencia T-217 de 2014 con ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa, la Corte precisó que:

Para la terminación del contrato laboral con trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, de mutuo acuerdo, por razones de salud física o mental, el empleador debe solicitar permiso del inspector de trabajo, dar a conocer a la autoridad las razones por las cuales al trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta y cerciorarse de que el trabajador conozca las protecciones que le otorga la Constitución y la Ley por su especial condición de salud. Una vez el inspector del trabajo llegue al conocimiento de tales circunstancias, deberá decidir si autoriza o no el despido del trabajador.

(Sentencia T217 M.P. María Victoria Calle Correa, 2014)

En esta Sentencia la Corte condiciona la terminación del Contrato laboral por mutuo acuerdo entre empleador y trabajador que sea titular de estabilidad laboral reforzada por circunstancias relativas a su estado de salud física o mental, acudiendo siempre a obtener el debido permiso del Inspector de Trabajo, dándole a conocer de antemano la situación y estado del trabajador y constatar que el trabajador conoce los derechos y la protección normativa y constitucional de la cual es titular por la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra debido a su situación y que lo hacen acreedor de la estabilidad laboral reforzada. Finalmente, el Inspector de trabajo debe decir si autoriza o no el despido del trabajador una vez tenga conocimiento de las circunstancias precisas de la situación del trabajador. La Corte Constitucional se pronunció en este mismo sentido en las Sentencia C-237 de 1997 y T-170 de 2005, en cuanto al deber de solidaridad por parte del Estado y de los particulares frente a la situación de debilidad e inferioridad en que se encuentren o vivan las personas.

Sentencia T-359 de 2014

En la Sentencia T-359 de 2014 con ponencia del Magistrado Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, la Corte Constitucional, se pronunció respecto al derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud expresando que los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario en caso de haber sido separado de su cargo, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado

Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

En cuando a la estabilidad laboral reforzada se pronunció la Corte con ponencia del mismo Magistrado Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub en las Sentencias T359 de 2014; T-382 de 2014; T-098 de 2015; T-310 de 2015; (**Sentencia T-359 , 2014**) En esta Sentencia la Corte Constitucional protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, por causa de disminución física, síquica o sensorial, independientemente de si existe calificación de pérdida de capacidad laboral, esta situación protege al trabajador y lo hace acreedor titular de la protección para no ser desvinculado de su cargo sino a mantenerlo y de ser posible reubicado en otro de mejores condiciones que le permitan desempeñarse en la medida de sus posibilidades y estado físico o de salud, tornándose en ineficaz el despido que bajo estas circunstancias ocurra haciéndolo acreedor igualmente del pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días por parte del empleador, además de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde su desvinculación sin solución de continuidad en su cargo.

Sentencia T-077 de 2014

En la Sentencia T-077 de 2014 con ponencia del Magistrado Dr. Mauricio González Cuervo, la Corte Constitucional hizo precisiones sobre la Estabilidad laboral reforzada de persona portadora de VIH-Caso de persona portadora de VIH/SIDA a la que se le termina el contrato laboral por duración de obra. En esta Sentencia la Corte expuso que dentro de las características más importantes y relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de las personas que se encuentran en determinada situación de indefensión que los posiciona en circunstancias de vulnerabilidad y discriminación o afectación por la actuación arbitraria del Estado o de los particulares, razón por la cual el objetivo o razón de la estabilidad laboral reforzada es garantizar el goce a la igualdad real y efectiva, que en el campo laboral se ve reflejada en la permanencia en el empleo acorde con su estado de debilidad, como en este caso donde el accionante en este fallo era una persona que tenía un contrato de trabajo por obra o labor. (Sentencia T-077, 2014).

Sentencia T-382 de 2014

En la Sentencia T- 382 de 2014 con ponencia del Magistrado Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub la Corte constitucional hizo precisiones sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud-fundamental, en esta Sentencia la Corte Constitucional reconoce el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que tengan una disminución en su estado de salud independientemente del tipo de contratación que tengan, establece además la importancia de que el empleador reubique al trabajador para darle la oportunidad de continuar con el vínculo laboral, como ocurre en el caso de los soldados que son calificados de su capacidad psicofísica y al ser separados de su cargos por esta disminución se podrá incurrir en una vulneración de este derecho a la estabilidad laboral reforzada. (**Sentencia T382 de 2014, 2014**).

Sentencia T- 824 de 2014

En esta Sentencia con ponencia del Magistrado Dr. Luis Guillermo Guerrero Pérez, la

Corte Constitucional hizo precisiones sobre la Estabilidad Laboral Reforzada para las personas próximas a pensionarse en cuanto al término de duración a las formas contractuales establecidas para la vinculación y terminación de un contrato de trabajo de los trabajadores oficiales, cuando tienen un término fijo o término indefinido, las formas y causales de terminación entre ellas cuando el trabajador o funcionario ha



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

alcanzado la edad de retiro por ser titular de la pensión de vejez, sin que se vulneren sus derechos fundamentales a la dignidad, al trabajo y a la igualdad, igualmente expresa que un trabajador que es titular de la protección establecida para quien tiene la condición de prepensionado independientemente de que sea servidor público o trabajador privado tiene que demostrar, alegar o probar que está inmerso en la condición del programa de renovación administrativa del sector público, porque también se incluye a los trabajadores del sector público.

Con este pronunciamiento hecho en las Sentencias T- 824 de 2014 y T- 357 de 2016 la Corte da un primer avance importante, en tener en cuenta a los trabajadores prepensionados para cubrirlos con la protección ante una desvinculación o terminación intempestiva de su vínculo laboral.

(Sentencia T-824, 2014).

Sentencia T-098 de 2015

En Sentencia T-098 de 2015 con ponencia del Magistrado Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub estableció que la finalidad de la figura de la estabilidad laboral reforzada es garantizar la protección de las personas que se encuentren en una situación de inferioridad o debilidad manifiesta y evitar una agravación mayor de ese estado de vulnerabilidad por decisiones arbitrarias de sus empleadores. (Sentencia T-098 de 2015 Magistrdo Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 2015).

Sentencia T-310 de 2015

En Sentencia T- 310 de 2015 con ponencia del Magistrado Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub la Corte Constitucional protege la estabilidad laboral reforzada de las personas con Contrato de Prestación de Servicios que se encuentren en una situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta por razones de salud, lo que hace que no le sea posible al contratante terminar el Contrato de Prestación de Servicios, por el simple hecho de expiración de la fecha de vencimiento, dadas las circunstancias que atraviesa el contratista, lo cual al ser despedido o su contrato terminado sin la observancia de las reglas trazadas por la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos como contar con el debido permiso del Inspector de Trabajo, la existencia de una causal objetiva distinta a la que coloca en situación de vulnerabilidad al contratista o empleado, que definitivamente se haga imposible la reubicación de ese trabajador o contratista en el mismo cargo o en otro de mejores condiciones acordes con su estado. (Sentencia T-310 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 2015)

Sentencia T-461 de 2015

En Sentencia T- 461 de 2015 la Corte Constitucional frente a los diferentes tipos de contratos, vinculaciones laborales y entidades contratantes precisó como en la referida anteriormente la Corte Constitucional reitera lo expresado en relación a la que la estabilidad laboral reforzada se predica de todas las personas independientemente del tipo de contratación. (Sentencia T- 461 Magistrada Ponente Myriam Ávila Roldán, 2015)

Sentencia T-238 de 2015

En Sentencia T-238 de 2015 con ponencia del Magistrada Dra. Martha Victoria Sachica Méndez, en relación a la Estabilidad Laboral reforzada de mujer embarazada y durante el periodo de lactancia hace varias presiones en cuanto al alcance de la protección internacional, legal y jurisprudencial que se ha otorgado al fuero de estabilidad laboral



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

reforzada de la mujer en estado de embarazo, independientemente del vínculo contractual, así como de la igualdad que debe observarse y aplicarse para cada trabajadora en ese estado. (Sentencia T- 238 Magistrado Ponente Martha Victoria Sáchica Mendez , 2015).

Sentencia T-351 de 2015

En Sentencia T-351 de 2015 con ponencia del Magistrado Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, la Corte Constitucional se ocupa de analizar la situación en cuanto a la reubicación de un trabajador por motivos de salud, en observancia al principio de solidaridad que debe tener presente y aplicar el empleador frente al trabajador que en dado momento tiene debilidad manifiesta por razones de salud o disminución en su capacidad física, psíquica o sensorial, que lo hacen acreedor de la protección de su vínculo laboral ante el despido que su empleador pretenda realizar, lo cual lo obliga a brindarle todas las herramientas y garantías en el nuevo puesto o sitio de trabajo, so pena de afrontar el pago de indemnización de 180 días y demás acreencias a que haya lugar, sino cuenta con una causal objetiva, con el respectivo permiso del Inspector de Trabajo, lo cual hace ineficaz su despido o terminación del vínculo laboral o contractual. (Sentencia T-351 de 2015 Mgistrado Ponente Gabriel Eduardo Mendoza, 2015).

Sentencia T-320 de 2016

La Corte Constitucional en Sentencia T – 320 de 2016, Magistrado ponente Dr. Alberto Rojas Ríos, precisó que 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 mismos 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. (Sentencia T- 320 M.P. Alberto Rojas Ríos, 2016).

Como podemos inferir en este pronunciamiento las relaciones laborales a través de Contratos de trabajo a término fijo a los cuales no se les aplicaba la figura de la estabilidad laboral poco a poco han ganado un espacio dentro de los pronunciamiento de las altas cortes, como en el fallo que nos ocupa, donde la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, por tanto el vencimiento del término de duración no es motivo suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta, situación ésta que lo hace titular del pago de una indemnización de 180 días por parte del empleador al tornarse su despido ineficaz, si no cuenta con el respectivo permiso del Inspector de Trabajo.

En esta Sentencia la Corte Constitucional hace las siguientes precisiones sobre las características que conlleva la figura de la estabilidad laboral reforzada como:

- Derecho a conservar el empleo
- Derecho a no ser despedido o desvinculado en razón a la situación de vulnerabilidad
- Conservar el empleo mientras existan las circunstancias que dieron origen y se requiera, y



Miguel Ángel Mestre Mestre



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

no se configure una causal objetiva que de origen a la terminación de la relación.

- Que de darse la desvinculación sea con autorización de la autoridad competente

constatando la existencia de la causal objetiva, distinta a la situación de vulnerabilidad en que se encuentre inmerso el trabajador. **Sentencia T-376 de 2016**

Sentencia T- 685 de 2016

En esta Sentencia con ponencia de la Magistrada Dra. María Victoria Calle Correa la corte precisó que un empleado público es titular del beneficio de prepensión si le faltan tres (3) años o menos para reunir los requisitos de edad y tiempo de cotización, para obtener el disfrute de su pensión de vejez siempre y cuando sus funciones no correspondan a la formulación, manejo o dirección de las políticas estatuidas por su superior jerárquico.

(Sentencia T- 357 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, 2016)

En esta sentencia la Corte establece claramente las reglas que se deben tener en cuenta al momento de estudiar o analizar un caso y determinar si verdaderamente ese trabajador es titular o acreedor de la protección de prepensionado así: (i) que le falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación desde el momento preciso de la desvinculación; (ii) no puede tratarse de un empleado de “alta dirección”, de conformidad con lo señalado en el Decreto 785 de 2005; y (iii) las funciones desempeñadas por dicho servidor no deberán corresponder a la formulación, diseño o dirección de las políticas estatuidas por su superior jerárquico y propias del objeto de la entidad.

Sentencia T- 595 de 2016

En esta Sentencia la Corte Constitucional se refirió a la estabilidad laboral reforzada de prepensionados emanada del retén social como:

Régimen de protección diseñado por el legislador para permitir que en los procesos de renovación o modernización de la Administración Pública – fusión, restructuración o liquidación -, así como en los procesos de reforma institucional, los servidores públicos próximos a pensionarse – aquellos a los que desde el momento en el que se determine la real y efectiva supresión del cargo les falte incluso tres años para cumplir las exigencias requeridas y así consolidar su derecho pensional – no puedan ser desvinculados, salvo que exista una justa causa para su desvinculación. De ahí que, si la razón por la que fueron apartados del cargo, atañe a aquello que justifica la protección laboral reforzada – proceso de renovación de la administración o reforma institucional - deberán ser reintegrados a su cargo o continuar el pago de los aportes al correspondiente fondo de pensiones hasta el momento en que se reconozca la pensión vejez, o se dé el último acto de liquidación de la entidad, lo que ocurra primero (Sentencia T- 595 M.P. Alejandro Linares cantillo , 2016)

No obstante, dicha estabilidad laboral reforzada para los prepensionados no constituye un derecho absoluto, pues en caso de existir una justa causa el empleador podrá desvincular al trabajador de su lugar de trabajo. Contrario a ello, si el empleado es apartado de su cargo debido a su condición de persona próxima a pensionarse o sin tomar en cuenta tales condiciones y sin existir justa causa que lo amerite, se activa la protección laboral



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

(Sentencia T-595 M.P. Alejandro Linares Cantillo , 2016).

En esta sentencia la Corte se pronuncia sobre la figura del Reten Social para las funcionarios o servidores públicos solamente, cuando sean cobijados con los Programas de Renovación Administrativa de las entidades estatales y estén próximos a cumplir con los requisitos para adquirir el derecho a una pensión de vejez, y esta protección se activa en el caso de que ese trabajador sea desvinculado sin tener en cuenta esta protección especial.

Como podemos determinar, en principio esta garantía propensiones sólo se estableció para los funcionarios públicos que fueran cobijados por el programa de renovación Administrativa a los cuales les brindaba una protección cuando cumplieran o estuvieran a tres años o menos para cumplir los requisitos de pensión, sin que pudiera extenderse a los trabajadores del sector privado.

Tardó varios años en avizorarse a través de la jurisprudencia constitucional una leve extensión de protección a los trabajadores prepensionados del sector privado y es así como en la sentencia T- 638 de 2016 la Corte Constitucional marcó un avance importante para la protección de estos trabajadores, donde hizo las siguientes precisiones:

Si bien para los trabajadores del sector privado no existe norma legal que determine la estabilidad laboral cuando son madres o padres cabezas de familia, discapacitados o prepensionados, son los valores y principios constitucionales los que deben aplicarse en eventos donde se observe la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el trabajo y la igualdad.

En cuanto a la Estabilidad Laboral de prepensionados la Corte en esta Sentencia expresó la importancia que el Constituyente al redactar la Constitución de 1991, consagró al trabajo como un derecho fundamental, el cual el Estado debe respetar y garantizar, además en el preámbulo incluyó al trabajo como una de los pilares fundantes del Estado Social de Derecho.

En ese orden, la jurisprudencia de esta Corporación ha desarrollado la tesis de la estabilidad laboral para quienes se encuentran ad portas de adquirir el status de pensionado, la cual tiene su fundamento no solo en las normas anteriormente citadas, sino en los artículos 13, 42, 43, 44 y 48 de la Constitución Política, por lo tanto, debe aplicarse en aquellos eventos donde exista tensión entre los mecanismos que permiten el despido del empleo con los derechos a la igualdad y al mínimo vital de las personas así, la Corte ha establecido que la estabilidad laboral es una “garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales (Sentencia T- 638 Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio, 2016)



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Podemos precisar que la Corte Constitucional con sentido garantista y protectora de los derechos y garantías de las personas y de los trabajadores particularmente dio los primeros avances en el tema del fuero para los prepensionados del sector privado. La Corte define la estabilidad laboral de los prepensionados como aquella garantía constitucional de los trabajadores del sector público y privado a no ser desvinculados de sus cargos ni sus contratos terminados cuando están ad portas de cumplir con los requisitos requeridos para acceder a su pensión de vejez, más sin embargo no basta la sola condición de prepensionado, sino que es indispensable demostrar que hubo vulneración o afectación a derechos fundamentales, como el mínimo vital del prepensionado y su núcleo familiar, cuando su único sustento económico es lo que recibe en contraprestación de su trabajo.

Ahora bien al no existir una norma explícita que cree la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores del sector privado, son los principios y valores constitucionales los que le dan vida a esta figura protectora en concordancia con los derechos fundamentales como la igualdad, el trabajo inmerso desde el mismo preámbulo de la Constitución, la protección al trabajo en todas sus formas, la protección a los disminuidos físicos y sensoriales, el principio de la Solidaridad pilar fundamental del Estado Social de Derecho los que inspiran a la Corte Constitucional a hacer extensivos estos derechos a todas las personas y sobre todo a los más vulnerables, cuando derechos como el trabajo, la seguridad social y la igualdad que comportan a todos los habitantes sufren alguna vulneración o desconocimiento, evitando el trato diferencial entre similares lo cual afecta el derecho a la igualdad.

Sentencia T-222 de 2017

En la Sentencia T-222 de 2017 la Corte Constitucional estableció como en pronunciamientos consecuentes a lo largo del paso del tiempo las Altas Cortes han procurado siempre proteger a la madre en estado de embarazo o gravidez, en desarrollo de los Artículos 236 al 244 del Código Sustantivo del Trabajo, brindándole la garantía y concreción de sus derechos no solo los de la madre gestante, sino igualmente los del nasciturus y los de su mismo núcleo familiar, protegiéndola de los posibles despidos arbitrarios de su empleador. (Sentencia T-222 de 2017 M. P. Iván Humberto Escrucera Mayolo, 2017).

Sentencia T-664 de 2017

En la Sentencia T- 664 de 2017 la Corte Constitucional acertadamente protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en condición de debilidad manifiesta por deterioro en su salud al ordenar su reintegro, porque a pesar de conocer la situación que padece el trabajador el empleador termina su contrato de trabajo desconociendo postulados constitucionales que protegen a ese trabajador y que lo hace titular de la protección especial de la estabilidad laboral reforzada y por cuanto el empleador además de conocer la condición del trabajador no acude al Ministerio o Inspector del Trabajo a poner en conocimiento la causal objetiva de despido y a solicitar la debida autorización para poderlo despedir, por eso su actuar a la luz del ordenamiento jurídico se hace sospechosa de que la desvinculación de ese trabajador es el resultado de un acto discriminatorio por su actual condición de salud. (Sentencia T- 664 M.P. Carlos Bernal Pulido, 2017).



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

SENTENCIAS DE UNIFICACIÓN

Se han emitido varias sentencias de unificación en relación a la estabilidad laboral reforzada entre ellas tenemos: Tabla 4. Sentencias de unificación

Sentencia - SU-049 de 2017

Unificación de jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de discapacidad física, sensoria y Psíquica, independientemente de si tienen calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, aplicada no sólo a las relaciones laborales, sino extendiéndola a los contratos de prestación de servicios independientes.

Sentencia- SU- 691 del 23 de noviembre 2017

Unifica los criterios acerca de la procedencia de la acción de tutela cuando lo que se pretende es el reintegro de servidores públicos desvinculados, la protección laboral reforzada de madres cabeza de familia y sobre los límites a la protección que se materializa por medio de la estabilidad laboral reforzada.

Sentencia SU-040 DE 2018

Hace precisiones sobre la garantía de la estabilidad laboral reforzada tanto para trabajadores del sector público como privado que por su condición física se encuentren en situación de debilidad manifiesta por motivos de salud independientemente de que esté acreditada o calificada la existencia de esa discapacidad.

Sentencia SU – 003 DE 2018

Sobre la no aplicabilidad de la estabilidad laboral reforzada en servidores públicos con cargos de libre nombramiento y de dirección, cuando el único requisito faltante sea la edad.

Sentencia SU – 075 de 2018

Sobre estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes y lactantes.

Sentencia - SU-049 de 2017. En esta Sentencia se la Corte hizo precisiones en cuanto a la Estabilidad ocupacional en contratos de prestación de servicios es aplicable gracias al principio de solidaridad, entendido este como el hecho de asumir como propias las situaciones que en principio son ajenas, cuando el titular de ellas no está en condiciones para ello (Sentencia SU -049 M.P. María Victoria Calle Correa , 2017).

Esta Sentencia es de vital importancia porque brinda protección a las vinculaciones independientemente de que sean relaciones laborales, como la contratación a través de Prestación de servicios, y protege a las personas que en determinado momento sufran un menoscabo en su salud, que los situó en una condición de debilidad manifiesta, sin revestir importancia de que tengan determinada una pérdida de capacidad laboral en la modalidad de moderada, severa o profunda.

Sentencia- SU- 691 del 23 de noviembre 2017



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

La Corte Constitucional en Sentencia- SU- 691 del 23 de noviembre 2017 precisó que: La protección a las madres cabeza de familia a través de la estabilidad laboral reforzada no es absoluta, el mérito como eje definitorio de la identidad de la Constitución, así se precisa ya que: (i) las personas nombradas en cargos de libre nombramiento y remoción no gozan de estabilidad laboral reforzada, por la naturaleza del cargo que desempeñan. esta misma regla es, en principio, aplicable a las personas nombradas en provisionalidad(ii) los cargos de provisionalidad o de libre nombramiento y remoción no le son aplicables reglas de prepensionados o de retén social, menos aún en el caso de profesiones liberales(iii) cuando en la relación laboral una de las partes la conforma un sujeto especialmente protegido (inciso 2º del artículo 43 de la cp), como lo son las madres cabeza de familia que cumplen con los presupuestos establecidos en la sentencia SU-388 de 2005, puede llegar a reconocérseles la garantía de la estabilidad laboral reforzada, claro está, mientras no exista una causal justificativa del retiro del servicio, dado que la protección de la estabilidad laboral reforzada no debe confundirse con el otorgamiento de una inmunidad que exonere de las obligaciones a su cargo, desconozca principios superiores como el mérito que funda el sistema de carrera o que la proteja frente a las medidas disciplinarias, fiscales o penales que eventualmente puedan ejercerse en su contra. en síntesis, se unifica los criterios acerca de la procedencia de la acción de tutela cuando lo que se pretende es el reintegro de servidores públicos desvinculados, la protección laboral reforzada de madres cabeza de familia y sobre los límites a la protección que se materializa por medio de la estabilidad laboral reforzada.

Expresa la Corte que la Acción de Tutela procede para servidor público, empleado de libre nombramiento y remoción, nombramiento en provisionalidad, procedencia de la acción de tutela, principio de estabilidad laboral, sentencia de unificación jurisprudencial, protección a la madre cabeza de familia, retiro del servidor público, derecho a la estabilidad reforzada del trabajador, prepensionado (Sentencia SU- 691 M.P. Alejandro Linares Cantillo , 2017).

En esta sentencia de unificación la Corte hace precisiones en cuanto a que la estabilidad laboral reforzada para las madres cabeza de familia en estado de embarazo no es absoluta, como se precisa para los cargos de libre nombramiento y remoción, nombramientos en provisionalidad al uso de la acción de tutela para proteger los derechos de los servidores públicos, empleados de libre nombramiento y remoción y nombramiento en provisionalidad, que sean titulares de la figura de la protección de la estabilidad laboral.

Igualmente en esta sentencia la Corte en ejercicio del control abstracto de constitucionalidad determinó que la estabilidad laboral de mujeres cabeza de familia tiene origen supralegal, en cuanto se funda o basa en imperativos constitucionales que responden a los fines esenciales del Estado Social de Derecho, más concretamente a la igualdad real y efectiva de los grupos marginados y discriminados y los postulados consagrados para la concreción de los derechos de las personas que en dado momento estos derechos y postulados proteccionistas puedan verse conculcados por el accionar o desconocimiento de los mismos, o que conociéndolos no sean tenidos en cuenta en las decisiones que se tomen por parte de quienes tienen la obligación de su observancia.

Sentencia SU-040 DE 2018

En esta Sentencia la Corte Constitucional, con ponencia de la Magistrada Dra. Cristina Pardo Schlesinger, en relación a la estabilidad laboral expresó: La figura de estabilidad laboral reforzada tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

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

El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, persigue proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las “personas con limitación” y procurar su completa realización personal y total integración a la sociedad. 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 (Sentencia SU -040 M.P. Diana Fajardo Rivera, 2018).

En esta sentencia la corte hace precisiones en cuanto a quiénes son titulares de la estabilidad laboral reforzada, como las mujeres cabeza de familia, trabajadores aforados o con fuero sindical, madres cabeza de familia, personas en condición de discapacidad, o con disminución en su estado de salud, prepensionados, es decir, personas a quienes les falten tres o menos años para cumplir con los requisitos para obtener la pensión de vejez.

Sentencia SU – 003 DE 2018

En esta Sentencia SU -003 de 2018 la Corte Constitucional con ponencia del Magistrado Dr. Carlos Bernal Pulido, en relación a los servidores prepensionados que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción precisó: 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 No gozan de estabilidad laboral los servidores públicos que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. en estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez (Sentencia SU - 003 M.P. Carlos Bernal Pulido, 2018)



Miguel Ángel Mestre Mestre



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Como podemos evidenciar la Corte Constitucional determina que se es titular de la estabilidad laboral reforzada de prepensionado quienes les falta tres o menos años para reunir los requisitos tanto en edad como en semanas de cotización y en cumplimiento de la edad reglamentaria para adquirir la prestación económica de la pensión de vejez, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o contar con el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad para consolidar su derecho pensional.

Sentencia SU – 075 de 2018

En esta Sentencia de la Corte Constitucional con ponencia de la Magistrada Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado la Corte Constitucional se pronunció en los siguientes términos: La jurisprudencia constitucional ha indicado que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe (Sentencia SU - 075 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, 2018) Podemos extractar como la Corte hace presiones importantes en relación a la garantía de la protección al fuero de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, es decir el fuero de maternidad y al periodo de lactancia que no solamente se otorga en razón del estado de la mujer sino también con el fin de proteger al que está por nacer y a su núcleo familiar, concluyendo que esta protección cobija a todas las relaciones laborales independientemente del vínculo laboral. En relación al fuero de estabilidad laboral reforzada tenemos los aportes que han hecho tratadistas, de los cuales podemos mencionar al respecto:

Los tratadistas German y Viviana Plazas M. (La Nueva Práctica Laboral 2017 – 2018, Pág. 333, pregunta 874) definen la Estabilidad Laboral reforzada así: “Consiste en la imposibilidad que tiene el empleador o contratante del servicio, de dar por terminado el contrato suscrito con la persona, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo (Plazas M. German , 2017 - 2018 Pag. 333, pregunta 874).

El tratadista Guillermo Guerrero Figueroa en su obra Manual de Derecho del Trabajo, Partes General, Individual y Colectivo, Pg. 282, 2015) citando a varios Autores, entre ellos: Russomano, ha expresado “es el derecho del trabajador a permanecer en el empleo, aún contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa importante que justifique su despido” (Guillermo, 2015).

Igualmente, para Máximo Daniel Monzón, “supone para el empleador la imposibilidad jurídica de rescindir del contrato por otras causas que no sean las previstas por el régimen legal de aplicación al caso, y con las cautelas procesales que el mismo régimen establezca” El tratadista Ricardo Barona Betancourt, en su obra El principio de Estabilidad Laboral (pág. 25 año 2014) citando a Mario Deveali en cuanto a la estabilidad laboral ha expresado que “es el derecho del empleado a conservar su puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de ese momento, sino por algunas causas establecidas taxativamente (Ricardo, El Principio de Estabilidad Laboral Pag. 25, 2014).



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Es imprescindible, decir que Los derechos fundamentales y principios que son garantizados a las personas que reciben el beneficio de la estabilidad laboral reforzada, se relacionan con la igualdad, según el artículo 13 constitucional; como también el derecho al trabajo según lo estipulado en el artículo 25 C.P.; a la dignidad humana, definido como un principio en el artículo 1 C.P., así como al mínimo vital, que se plasma desde el ámbito laboral en el artículo 53, como parte de los derechos sociales, económicos y culturales de la norma superior.

En este sentido, es menester destacar que en la sentencia T-186 de 2013 la Corte diferenció el retén social de la protección de origen constitucional que se predica de los prepensionados. En efecto, señaló esa Corporación:

«(...) el fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. 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, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad sólo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de restructuración de la Administración Pública.

En contrario, el retén social es apenas una especie de mecanismo, dentro de los múltiples que pueden considerarse para garantizar los derechos fundamentales concernidos por la permanencia en el empleo público de los servidores próximos a pensionarse. En otras palabras, el fundamento de la estabilidad laboral de los prepensionados tiene origen constitucional y, por ende, resulta aplicable en cada uno de los escenarios en que entren en tensión los derechos al mínimo vital y la igualdad, frente a la aplicación de herramientas jurídicas que lleven al retiro del cargo, entre ellas el concurso público de méritos, como se explica enseguida.»

De igual manera, a través de diversos pronunciamientos ésta Corporación ha accedido a la protección constitucional cuando se encuentran en juego los derechos de prepensionados^[10], al señalar que dicha situación especial, sumada a la avanzada edad y al retiro del servicio sin que haya sido reconocida la pensión de jubilación, evidencian la dificultad que puede surgir para que los accionantes puedan conseguir un nuevo empleo y asegurar los recursos económicos suficientes para garantizar sus necesidades básicas y con ello el derecho a una vida en condiciones dignas y al mínimo vital.

Además, según lo expresó la Corte Constitucional en sentencia [T-357](#) de 2016, la falta de los salarios y de las mesadas pensionales, cuando el afectado asegura que depende de ellos para subsistir, permite presumir el perjuicio irremediable en materia de mínimo vital. De acuerdo con la argumentación de la Corte, si quien recibe una suma de dinero mensual depende de ella para subsistir, exigirle que pruebe la existencia de un perjuicio irremediable implica someterlo a una prueba excesiva, por lo que resulta legítimo presumir la inminencia del perjuicio irremediable del individuo que pierde su única fuente de subsistencia. En efecto, en la mencionada sentencia se sostuvo lo siguiente:

«(...) esta Corporación ha considerado en diferentes ocasiones y contextos que la ausencia de recursos económicos, con las consecuencias que tal circunstancia acarrea



Miguel Ángel Mestre Mestre



Abogado

Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

en la decisión del asunto, no debe ser probada por el peticionario sino que le corresponde a la parte accionada controvertir tal aseveración. Así, en el contexto de la protección del derecho a la salud la Corte ha indicado que las partes no están obligadas a probar negaciones indefinidas:

«La jurisprudencia constitucional ha acogido el principio general establecido en la legislación procesal civil colombiana referido a que incumbe al actor probar el supuesto de hecho que permite la consecuencia jurídica de la norma aplicable al caso, excepto los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas, las cuales no requieren prueba.

En este sentido, la Corte Constitucional ha entendido que la manifestación de no contar con la capacidad económica es una negación indefinida que no requiere ser probada y que, por tanto, invierte la carga de la prueba en el demandado, quien deberá, entonces, probar en contrario.

Así mismo, en materia de incapacidad económica la Corte Constitucional ha establecido que: (i) no existe una tarifa legal para su prueba, pues, para la Corporación, ésta puede verificarse a través de cualquier medio probatorio, incluyendo la presunción judicial de la incapacidad, y (ii) se aplica la presunción de buena fe establecida en el artículo 83 de nuestra Carta Política.^[11]»

Ya en el marco de los derechos pensionales, este Tribunal se ha pronunciado sobre la prueba del riesgo de sufrir un perjuicio irremediable para efectos de la procedencia de la acción de tutela, en los siguientes términos:

*“En otros casos, la Corte Constitucional ha sostenido que **la falta de pago de los salarios y de las mesadas pensionales, cuando el afectado asegura que depende de ellos para subsistir, permite presumir el perjuicio irremediable en materia de mínimo vital.** De acuerdo con la argumentación de la Corte, si quien recibe una suma de dinero mensual depende de ella para subsistir, exigirle que pruebe la existencia de un perjuicio irremediable implica someterlo a una prueba excesiva. Así, la Corte ha dicho que es legítimo presumir la inminencia del perjuicio irremediable del individuo que pierde súbitamente su única fuente de subsistencia”. (Negrillas fuera del texto).*

En este orden de ideas, y de acuerdo a la jurisprudencia citada, se tiene que no hace falta que el peticionario aporte prueba de la precariedad de su capacidad económica para probar una afirmación en tal sentido y en consecuencia le corresponde a la entidad accionada el desvirtuar tal aseveración.»

Del análisis de las doctrinas, Jurisprudencias e investigaciones de distintos autores se concluye que en Colombia en cumplimiento de los derechos a la vida, a la salud y a la seguridad social, dentro del parámetro de las enfermedades relacionados con el trabajo, y la que interesan a esta investigación, es decir, las de origen común, se resalta que la legislación y la jurisprudencia de las altas cortes han dejado clara su protección desde el punto de vista de derechos fundamentales, ya que así es la única manera como el trabajador podrá recuperarse realmente, sin que entre a preocuparse de cómo se sostendrá durante todo el tiempo en que demore su enfermedad; pero en la práctica este hecho se ve empañado ya que las entidades a cargo de realizar estos pagos a tiempo no ejecutan de manera adecuada sus deberes, llevando al trabajador a acudir a acciones legales innecesarias, tales como la acción de tutela y el procedimiento laboral ordinario.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Por lo anterior. el trabajador durante el tiempo de su incapacidad, entra en una situación financieramente precaria, que lo lleva a acudir a otras vías, que agravan su situación de salud, y finalmente la afectan mayormente, impactando además a las personas a su cargo, como lo es su núcleo familiar.

Sin embargo, según se desprende de la sentencia, los informes médicos del especialista en medicina del trabajo son claros: las patologías que padece la actora "le generan secuelas neurológicas y osteoarticulares limitantes, permanentes, irreversibles y progresivas", sin respuesta terapéutica/mejoría sintomática desde 2019 y "estando agotadas las posibilidades terapéuticas, quedando las quirúrgicas en función del agravamiento y las complicaciones".

La postura de la Corte Constitucional frente a la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada es bastante clara y amplia, enmarcada en la protección de los principios y derechos

fundamentales, ya que la línea jurisprudencial ha establecido que las personas con cualquier disminución en su capacidad laboral deben permanecer en su cargo o en uno similar acorde a las condiciones de salud y el proceso de desvinculación laboral únicamente puede ser eficaz con previa autorización de la oficina de trabajo.

Vale aclarar, que el gobierno nacional mediante el decreto 19 de enero 10 de 2012 (artículo 137), había considerado que "no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato, Siempre se garantizará el derecho al debido proceso".

Esta norma modificaba **el artículo 26 de la ley 361 de 1997**, pero ha sido **declarada inexecutable por la corte constitucional en la sentencia C-744 de 2012**, precisamente en la parte que eliminaba la autorización del ministerio del trabajo para despedir al trabajador aun cuando este hubiera incurrido en una justa causa para ser despedido.

Vale precisar que la corte declaró inexecutable esta norma bajo el argumento que el gobierno se excedió en las facultades extraordinarias que le fueron concedidas para legislar por vía de decreto, de manera tal que es posible que en el futuro, mediante alguna ley se recoja lo que quiso imponerse por decreto.

Al respecto, ha dicho la Corte Constitucional: "En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)". (Sentencia C-531 de 2000).

Sentencia SU-556/2014

DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES

Se desconoce la jurisprudencia de la Corte Constitucional: (i) Cuando se aplican disposiciones legales que han sido declaradas inexecutable por sentencias de



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado

Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

constitucionalidad; (ii) Cuando se aplican disposiciones legales cuyo contenido normativo ha sido encontrado contrario a la Constitución; (iii) Cuando se contraría la ratio decidendi de sentencias de constitucionalidad; y (iv) Cuando se desconoce el alcance de los derechos fundamentales fijado por la Corte Constitucional a través de la ratio decidendi de sus sentencias de tutela. El desconocimiento del precedente constituye una causal específica de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales, siempre y cuando el juez competente no haya dado cumplimiento a la carga argumentativa necesaria que justifique su inaplicación en casos concretos.

Ibídem,

DEBER DE MOTIVACION DE ACTOS ADMINISTRATIVOS-Fundamentación

La necesidad de motivación de los actos administrativos es una manifestación de principios que conforman el núcleo de la Constitución de 1991, entre los cuales se

debe resaltar la cláusula de Estado de Derecho, el principio democrático, el principio de publicidad, y el derecho al debido proceso. En esos términos, el deber de motivar supone la sujeción al principio de legalidad, al ser la forma en que la administración da cuenta a los administrados de las razones que la llevan a proceder de determinada manera, permitiéndoles, por lo tanto, controvertir las razones que condujeron a la expedición del acto, como manifestación de su derecho de contradicción.

Sentencia SU-917/2010

NULIDAD POR FALTA DE MOTIVACION DE ACTOS DE RETIRO DE EMPLEADOS EN CARGOS DE PROVISIONALIDAD-Reiteración SU917/10

Cuando se produce la desvinculación de un servidor público nombrado en provisionalidad en un cargo de carrera, sin que se motive el respectivo acto de retiro, se desconocen los principios constitucionales de igualdad y del mérito en el acceso a la función pública, y se afectan los derechos al debido proceso y a la estabilidad laboral relativa. Se ha mantenido invariable la regla conforme a la cual, cuando se desvincula sin motivación a un servidor público que se encontraba nombrado en provisionalidad en un cargo de carrera, lo que procede es ordenar la nulidad del acto, como mecanismo para la protección de los derechos a la estabilidad laboral, a la igualdad y al debido proceso.

Al respecto, en la Sentencia T-850/2011, sobre ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional, se pronunció:

“Tal como lo establece la jurisprudencia constitucional, cuando los mecanismos ordinarios no resultan ser los más eficaces e inmediatos para la protección de los derechos fundamentales de las personas, la acción de tutela, a pesar de ser un instrumento subsidiario, se constituye como el principal medio de garantía de derechos”.

Corte Constitucional de Colombia. (1992). Sentencia de Tutela T-475. Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz.

Corte Constitucional de Colombia. (1997). Sentencia C-470. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/>



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado

Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

- Corte Constitucional de Colombia. (1997). Sentencia de Constitucionalidad C-470. Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero.
- Corte Constitucional de Colombia. (1999). Sentencia de Tutela T-001. Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo.
- Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia de Constitucionalidad C-531. Magistrado Ponente Álvaro Tafur Galvis.
- De la estabilidad laboral reforzada 153
- Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia de Constitucionalidad C-211. Magistrado Ponente Carlos Gaviria Díaz.
- Corte Constitucional de Colombia. (2002). Sentencia de Tutela T-161. Magistrado Ponente Álvaro Tafur Galvis.
- Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia de Tutela T-198. Magistrado Ponente Álvaro Tafur Galvis.
- Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia de Tutela T-631. Magistrado Ponente Marco Gerardo Monroy.
- Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia de Tutela T-113. Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil.
- Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia de Tutela T-449. Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra.
- Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia de Tutela T-449. Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto.
- Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia de Tutela T-987. Magistrado Ponente Clara Vargas.
- Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia de Tutela T-669. Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt.
- Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia de Tutela T-096. Magistrados Ponentes Gabriel Eduardo Mendoza Mertelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Juan Carlos Henao Pérez.
- Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia de Tutela T-096. Magistrado Ponente Juan Carlos Henao.
- Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia de Tutela T-220. Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo.
- Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia de Tutela T-281. Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra.
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia de Tutela T-120. Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt.
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia de Tutela T-864. Magistrado Ponente Juan Carlos Henao.
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia T-614. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/>
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia de Tutela T-1097. Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas.
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia de Tutela T-225. Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra.
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia de Tutela T-461. Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia de Tutela T-796. Magistrado Ponente Gabriel Eduardo Mendoza.
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia de Tutela T-843. Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia de Tutela T-803. Magistrado Ponente Nilson Pinilla.
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia de Unificación SU-070. Magistrado Ponente Alexei Julio Estrada.
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia T-018. Recuperado de



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

<http://www.corteconstitucional.gov.co/>
Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia Unificada, 070. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/>
Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia T-041. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co>
Corte Constitucional de Colombia. . (1999). Sentencia de Tutela T-800. Magistrado Ponente Carlos Gaviria Díaz.

MARCO LEGAL CONVENIOS MINTERNACIONALES

Convenio 159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (C 159, 1983). En dicho convenio se entiende como persona inválida aquellas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

La finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración de esta persona en la sociedad.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). (C11, 1958). La discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

A la luz de la Sentencia C – 472 de julio 23 de 1992. Corte Constitucional. M.P. de Hernández Galindo, JG. (1992).

En un Estado Social de Derecho como el colombiano, “es un conjunto armónico puesto en relación con la comunidad a la cual obliga y, en acatamiento al aludido principio, está llamado a procurar no tan solo una igualdad formal o de alcance puramente teórico en materia de derechos, deberes y obligaciones, sino que debe proyectarse al terreno de lo real, para hacerla efectiva mediante fórmulas concretas que eleven las posibilidades de quienes por sus condiciones de manifiesta inferioridad, no alcanzarían de otra manera el nivel correspondiente a su dignidad humana”.

Al respecto, la Corte Constitucional ya formuló algunas precisiones sobre el sentido del referido precepto, entre las cuales se mencionan:

Ese principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática.

Martínez Caballero, Alejandro (MP). (1992). Sentencia del 29 de mayo de 1992. Corte Constitucional.

La igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad.

“Existe, pues, un principio general de igualdad entre las personas, cuyo carácter no puede tomarse como absoluto, ya que el supuesto del cual se parte no es el de la plena identidad entre los individuos (igualdad de hecho), de suyo imposible, sino el de una esencia común perfectamente compatible con la natural diversidad de caracteres, propiedades, ventajas y defectos de cada uno y con las distintas circunstancias en medio de las cuales actúan”.

Por último el Decreto 19 de 2012, estableció que el empleador es el encargado de realizar el trámite para el reconocimiento de incapacidades y pago de los auxilios económicos a cargo del sistema general de seguridad social en salud.

Es de anotar que el surgimiento de dicha ley se basa en algunas normas internacionales entre las que se cuenta: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales (1976); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976); Declaración de Derechos de las personas con retardo mental (1971); Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975); Declaración sobre las personas Sordo – Ciegas (1979); entre otras.

Sentencia T 1040 de 2001. Ésta se pronuncia acerca de la extensión de los derechos y la acreditación de la estabilidad laboral reforzada. Así la cosas afirma:

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente

el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

Lo expuesto en el párrafo anterior, ha ido ganando trascendencia sobre todo en la toma de decisiones de los Jueces de tutela, al momento de emitir los fallos, porque hacen extensivo la protección garantista y no se limitan solo a la norma.

Por otra parte, tenemos el Decreto Ley 019 de 2012. La Corte Constitucional a través de dicha disposición modifica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedando así:

Artículo 137. No discriminación a persona en situación de discapacidad. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así: En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la Ley como justas causas para dar por



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

terminado el contrato, Siempre se garantizará el derecho al debido proceso. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

El artículo 137 del acto administrativo mencionado, fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en la Sentencia C – 744 de 2012, bajo el argumento de “cargo de exceso en el ejercicio de las facultades extraordinarias”, afirmando que:

La Corte ha observado que acertaron los demandantes al señalar dentro de su argumentación, que el Presidente de la República al expedir el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012, excedió los límites de las facultades que le fueron conferidas por el artículo 75 de la Ley 1474 de 2011, desconociendo así lo estatuido en el numeral 10º del artículo 150 superior, en cuanto: (i) El legislador facultó al Congreso únicamente para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios, existentes en las gestiones públicas, que antes que ser útiles, retardan las actuaciones y desgastan a los interesados y a las propias autoridades.

Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas alusivas a la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales, en cuyos artículos 4º y 8º, señala respectivamente Reincorporación al Trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría .

Reubicación del Trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

Ley 1618 de 2013. De ésta se resalta el artículo 13 que estipula otra serie de garantías a las personas discapacitadas a fin de constituir con mayor amplitud, el catálogo de derechos de dicha comunidad, trayendo consigo, obligaciones a las entidades públicas, definiendo unas cuotas mínimas de personal discapacitado en sus plantas, tratando de ofrecer incentivos para las empresas privadas que vinculen personal discapacitado, como puntajes adicionales y

preferencias de selección en los procesos de contratación pública, la inclusión obligatoria de una cantidad amplia y determinada de personas, a los procesos de formación dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Trabajadores provisionales en situación de debilidad manifiesta tienen derecho a estabilidad laboral reforzada

Según la **Corte Constitucional, Sentencia, T-342, 11/10/2021.**

Corresponde a las entidades públicas prever mecanismos dirigidos a proteger a las personas que desempeñan cargos en provisionalidad y deban ser retiradas con ocasión de la lista de elegibles **pero que estén en alguna situación de debilidad manifiesta.**

Con este argumento, la Corte Constitucional tuteló los derechos a la salud, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada de una mujer que fue retirada de su cargo de profesora de preescolar por la Secretaría de Educación de Fusagasugá, debido a que estaba en provisionalidad y **fue nombrada la persona que ganó el correspondiente concurso de méritos.**



Miguel Ángel Mestre Mestre



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Sentencia T-041/19

PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA-Naturaleza

Como derecho fundamental, la jurisprudencia constitucional ha encontrado en la dignidad humana tres dimensiones, a saber: “(i) el derecho a vivir como se quiera, que consiste en la posibilidad de desarrollar un plan de vida de acuerdo a la propia voluntad del individuo; (ii) el derecho a vivir bien, que comprende el contar con unas condiciones mínimas de existencia; y (iii) el derecho a vivir sin humillaciones, que se identifica con las limitaciones del poder de los demás”

DERECHO A LA SALUD Y DIGNIDAD HUMANA-Conexidad

La Corte ha indicado que la salud, la integridad física, psíquica y espiritual, así como el acceso a las condiciones materiales mínimas de existencia, constituyen los presupuestos irreductibles para una vida digna. En tal sentido, la ausencia de tratamiento médico efectivo que condena a un individuo a padecer dolor, conduce a la negación de la dignidad humana, y equivale a someter al individuo a un trato cruel, inhumano y degradante.

Frente a las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, en varias sentencias de tutela (T-780 de 2008, T-1046 de 2008, T-936 de 2009, T-003 de 2010, T-039 de 2010, entre otras" ha establecido las siguientes reglas:

(Sentencia T-936 de 2009 A continuación se hará una síntesis de los principales pronunciamientos hechos por la Corte Constitucional en lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada. Tabla 1. Pronunciamientos Corte Constitucional. Sentencia T- 427 DE 1992 Referencia Expediente T-936 Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz Síntesis. Debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la Constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos "es a la administración a quien corresponde demostrar por qué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión. Sentencia T- 527 de 1992. Corte Constitucional.

“Es una garantía que la Carta consagra con independencia de la modalidad de contrato, vale decir, que no es exclusiva de los contratos a término indefinido, por lo cual “es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado”.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Sentencias T-309 de 2005, T-661 de 2006 y T-687 de 2006, en las cuales se ordena el reintegro de trabajadores vinculados mediante contratos a término fijo, que vieron disminuida su capacidad laboral como consecuencia de accidentes de trabajo y que fueron desvinculados por razón de su estado de salud.

- Al respecto, en sentencia T-226 de 2012 se indicó que:

“La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador”.

- la Corte Constitucional en sentencia de T-673 de 10 de septiembre de 2014, se pronunció sobre la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada. En la providencia en mención, señaló:

“Así mismo, en la sentencia T-864 de 2011, este Tribunal sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”

- Sentencia SU-070 de 2013 ESTABILIDAD REFORZADA.
- Convenio 3 de 1921, Convenio 95 y 183 de 1952 de la OIT.
- La indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST (sentencias T-305 de 2009, T-699 de 2010, T-054 de 2010, T-886 de 2011).
- La indemnización por despido discriminatorio del artículo 239 del CST (sentencias T-181 de 2009, T-371 de 2009, T-088 de 2010, T-1000 de 2010, T-054 de 2011, T-120 de 2011, T-707 de 2011, T-126 de 2012 y T-184 de 2012)
- El pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir (sentencias T-181 de 2009, T-635 de 2009, T-1005 de 2010, T-667 de 2010, T-021 de 2011, T-054 de 2011, T-184 de 2012.
- reintegro (sentencias T-181 de 2009, T-305 de 2009, T-371 de 2009, T-105 de 2011, T-120 de 2011, T-707 de 2011, T-886 de 2011, T-126 de 2012, T-184 de 2012.
- Sentencia de T-673 de 10 de septiembre de 2014, procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

En apoyo a la normativa anterior, la Corte Constitucional en sentencia SU- [049](#) de 2017, magistrada ponente: Maria Victoria Calle Correa, unificó la jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de discapacidad física, sensorial y psíquica, señalando:

[...] la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley [361](#) de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la “condición de limitados por su grado de discapacidad”. Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto [2463](#) de 2001 que clasifica los “grados de severidad de la limitación” así: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%. [...]

[...] el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

[...] no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente” (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. [...]

La estabilidad laboral de los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad que desempeñan cargos de carrera administrativa

El artículo 53 de la Constitución Política establece que uno de los principios mínimos de las relaciones laborales es el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en su empleo, a menos de que exista una justa causa para su desvinculación o despido. Por su parte, la jurisprudencia de este Tribunal ha reconocido el “*derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada*”, que se deriva del principio de derecho a la igualdad de trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad^[32].



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado

Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Así las cosas, la Corte Constitucional ha manifestado que la estabilidad laboral se trata de:

“una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”.

Las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada son aquellas personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical, en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo. De igual manera, la Corte ha manifestado que aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por lo tanto, son beneficiarios de una estabilidad laboral reforzada. Esta limitación a la que hace alusión la Corte, hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997 *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”* a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad o invalidez.

En ese sentido, la Sentencia T-663 de 2011, reiterando lo sostenido en la Sentencia T-094 de 2010, señaló que:

“(…) esta concepción amplia del término ‘limitación’ ha sido acogida en reciente jurisprudencia de esta (sic) Alto Tribunal en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar. Desde la pluricitada sentencia T-198 de 2006 se ha dicho que ‘en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté



Miguel Ángel Mestre Mestre



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.’

De esta forma, la merma en las condiciones de salud de un trabajador puede hacer del mismo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de la Constitución Política que en artículos como el 13, el 48 y el 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales. Esto coincide con aquella interpretación del concepto de limitación que se ha venido pregonando” (Negrilla fuera del texto original).

En este orden de ideas, los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, bien sea por una discapacidad calificada como tal, o por una limitación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, cuentan con una protección constitucional a través de la figura de la estabilidad laboral reforzada. En esta medida, la Corte ha manifestado que:

“La elaboración de una noción de discapacidad ha sido un proceso muy lento y difícil. En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido. Queda entonces claro que la discapacidad es un concepto diverso al de invalidez^[34]”

Ahora bien, en el caso de los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, la Corte ha manifestado que gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causales legales que deben expresarse de manera clara en el acto de desvinculación. De esta manera, la Corte ha reiterado que la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso “no



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos”^[35].

Al respecto, en la sentencia SU-446 de 2011, la Corte precisó que:

“la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente”.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, las personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad. En estos casos, la Corte ha afirmado que antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando^[36].

Es así como en la sentencia T-373 de 2017, la Corte concluyó que:

“Una entidad vulnera los derechos fundamentales a la salud y vida digna de un sujeto de especial protección que ocupa un cargo de carrera en provisionalidad, cuando con fundamento en el principio del mérito nombra de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, sin antes adoptar medidas afirmativas dispuestas en la Constitución y que materialicen el principio de solidaridad social, relativas a su reubicación en un cargo similar o equivalente al que venía ocupando, siempre y cuando se encuentre vacante”.

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que la estabilidad laboral de la que gozan todos los funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad es una estabilidad laboral relativa o reforzada, en la medida en que no tienen derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse a través del concurso de méritos. Por su parte, aquellos funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad y que son sujetos de especial protección constitucional gozan de una estabilidad laboral reforzada, pero pueden llegar a ser desvinculado con el propósito de proveer el cargo que ocupan



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

con una persona que ha ganado el concurso de méritos, pues se entiende que el derecho de las personas que se encuentran en provisionalidad cede frente al mejor derecho que tienen aquellos que participan en un concurso público^[37].

No obstante lo anterior, este Tribunal Constitucional ha reiterado que en el caso de sujetos de especial protección constitucional que ejerzan cargos en provisionalidad, las entidades deben otorgar un trato preferencial antes de efectuar el nombramiento de quienes ocupan los primeros puestos en las listas de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el propósito de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales^[38].

Sentencia T-373/17

DESVINCULACION EN CARGO DE CARRERA EN PROVISIONALIDAD-Procendencia de tutela cuando afecta derechos fundamentales

La Corte Constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela para solicitar el reintegro de servidores públicos a los cargos de los que han sido desvinculados, cuando en el caso concreto se advierte la vulneración de un derecho fundamental y se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable, toda vez que en estos eventos la acción de nulidad y restablecimiento del derecho no proporciona una protección eficaz y adecuada a los derechos amenazados o vulnerados.

EMPLEADO NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD EN CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Goza de estabilidad intermedia

Los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad.

PROVISION DE CARGOS DE LA LISTA DE ELEGIBLES PREVIO CONCURSO DE MERITOS Y LA PROTECCION ESPECIAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD, MADRES Y PADRES CABEZA DE FAMILIA Y PREPENSIONADOS-Reiteración de jurisprudencia

Cuando con fundamento en el principio del mérito surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la constitución, y en la materialización del principio de solidaridad social, se



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento.

En sentencia T-077 de 2014, la Honorable Corte Constitucional, sostuvo:

“El principio de la estabilidad en el empleo que rige las relaciones laborales¹, es un principio aplicable a todos los trabajadores, -con independencia del tipo de empleador y de la modalidad de contrato²-, que supone que el vínculo laboral contraído por el trabajador no se romperá de manera sorpresiva por la decisión arbitraria de un empleador³, siempre y cuando el empleado cumpla.

con las obligaciones propias del contrato y no se consolide ninguna de las causales establecidas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral.

En el caso de las personas en situación de debilidad manifiesta, este principio es particularmente importante, teniendo en cuenta que esta Corporación ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada *estabilidad laboral reforzada* y merecen, por ese hecho, de especial protección constitucional.

Este principio, tiene aplicación no solo respecto a contratos de trabajo a término indefinido, sino también en aquellos casos en que los contratos son de duración específica. En ellos, en general, el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado, si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales⁴ y se trata de una persona en una situación de debilidad, a menos que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual. Por ende, cuando una persona goza de “*estabilidad laboral reforzada*”, no puede ser desvinculada sin que exista una razón imparcial para el despido y legalmente medie la autorización de la oficina del trabajo o del juez, según el caso⁵, que avale la decisión”.

En consecuencia, el derecho fundamental a la salud y a la vida digna del accionante se encuentra protegido en forma transitoria mientras subsista la calidad de afiliado del accionante a Saludcoop EPS.

En el marco de la continuidad del servicio médico, en el evento en que el accionante finalice su calidad de afiliado al régimen contributivo, podrá acceder al

¹ Art. 53 de la C.P.

² Sentencia T-862 de 2003.

³ Sentencia T-040A de 2001.

⁴ *Ibíd.*

⁵ Sentencia C-531 de 2000.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

sistema de seguridad social en salud a través del régimen subsidiado⁶ o como vinculado⁷, siempre que se cumplan las condiciones para ello.

Ahora bien, La Corte Constitucional en sentencia T-521 de 2008, reiteró la estabilidad laboral reforzada para el trabajador discapacitado y advirtió que para proceder a su despido, una vez transcurridos los 180 días de incapacidad, debe obtener autorización del Ministerio de Protección Social:

“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

La Corte Constitucional al realizar el análisis de constitucionalidad de ésta norma, en sentencia C-531 de 2000 ratificó nuevamente su posición respecto de la protección especial de aquellas personas que se encuentran en estado de “debilidad manifiesta” en el entendido que **“el pago de la indemnización al trabajador que está en circunstancias de discapacidad no convierte en eficaz el despido, si éste no se ha hecho con previa autorización de la autoridad del trabajo competente. De tal manera que, la indemnización se constituye como una sanción para el empleador, más no como una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador que está en situación de discapacidad, todo ello, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.**

” Finalmente, el artículo 137 del Decreto-Ley 019 de 2012 buscó modificar el artículo 26 de la ley 361 de 1997 al establecer un párrafo adicional que preceptuaba:

“Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato, Siempre se garantizará el derecho al debido proceso”.

Sin embargo, el artículo 137 del Decreto-Ley 019 de 2012, fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en sentencia C-744 de 2012, ratificando el fuero de protección especial, y dejando sin efecto la atribución para los empleadores de dar por terminados contratos de trabajo sin autorización de Ministerio, en aquellos casos en los cuales existe una justa causa para dicha terminación.

PRUEBAS

Manifiesto al despacho que no fue posible APORTAR el contrato de trabajo; por cuanto que la empresa no le dio copias a mi poderdante, pese habersele solicitado.

Solicito, señor juez, Se sirva oficiar a la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MONTERÍA, ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA** para que aporte copia del contrato de trabajo en la contestación de la presente acción.

⁶ Sentencia T-1304/01: “Este régimen cubre a la población pobre clasificada según la encuesta del SISBEN en los niveles I y II de pobreza y grupos especiales como los indígenas, los niños abandonados del ICBF, los desplazados y los desmovilizados. Los responsables de afiliar a este grupo de personas son las Administradoras del Régimen Subsidiado (ARS) que pueden ser EPS, ESS (empresas solidarias de salud), Cajas de Compensación Familiar y Entidades Adaptadas. Los beneficiarios de este régimen tienen derecho,



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Al Señor Juez, comedidamente le solicito decretar y practicar las siguientes:

A) DOOCUMENTALES:

ANEXOS:

Me permito anexar los documentos aducidos como pruebas, copia de la demanda para el archivo del Juzgado, Copia de la misma para el traslado a la demandada, poder a mi favor; así:

1. Poder debidamente otorgado.
2. Documental enunciada
3. Copia del libelo demandatorio para los traslados respectivos.

Me permito anexar a la demanda para el traslado y archivo de su Despacho:

1. Poder conferido.
2. Cédula de la accionante
3. Resolución No. 0059 de 2017 de nombramiento
4. Historia laboral de Colpensiones

NOTIFICACIONES

Del suscrito y Accionante, las recibe en su despacho o en la oficina, en calle 21B No. 3AW – 32, Barrio EL AMPARO de la ciudad de Montería. **Tel. 7893438 - Celular: 3002027456.-**

Correo: mangel27@yahoo.com

PARTE ACCIONANTE: Recibe en la calle 36 No. 8 – 38, en la ciudad de Montería.

Correo: gab900396@gmail.com

PARTE ACCIONADA:

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MONTERÍA, ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA.-.

Email: seducacion@monteria.gov.co

Dirección: Cra 15 No 22a-40 Antiguas Oficinas del Seguro Social- Montería, Córdoba.
Teléfonos: 57 (4) 791 1668

VINCULADA:

Alcaldía de Montería - Córdoba

Dirección

Calle 27 # 3-16, Edificio Antonio de la Torre y Miranda, Montería, Córdoba



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo
Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW – 32, B- EL AMPARO – mangel27@yahoo.com
Montería – Córdoba. - Cels. 3002027456 –Tel. 6047893438 .-

Tel. +57 (4) 791 07 20

ajuridico@monteria.gov.co

contacto@monteria.gov.co

MANIFESTACIÓN BAJO LA GRAVEDAD DEL JURAMENTO

Respetuosamente manifiesto a usted señor(a) juez, que el accionante no obra con temeridad o mala fe y que no ha instaurado acción de tutela por estos mismos hechos y derechos ante otra autoridad.

COMPETENCIA

Es usted, señor (a) Juez, competente para conocer del asunto, por su naturaleza, y por tener jurisdicción en el domicilio de la Entidad accionada. El Decreto Único Reglamentario 1069 de 2015, estableció la reglas para el reparto de tutela y distribuyó la competencia para conocer de los asuntos de la misma.

Del señor (a) Juez, me suscribo, con sentimiento de consideración y respeto,

Atentamente,

MIGUEL ANGEL MESTRA MESTRA

C.C. No. 6.873.715 de Montería

T. P. No.209.617 C.S. DE LA J.

“Hay que tener siempre presente el derecho a ambientes de trabajo y a procesos productivos que no comporten perjuicio para la salud física de los trabajadores y no dañen su integridad moral”.

Juan Pablo II “Laborem Excercens”



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado

Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW - 32, B- EL AMPARO - mangel27@yahoo.com
Montería - Córdoba. - Cels. 3002027456 - Tel. 7893438 .-

Señor

**JUEZ CONSTITUCIONAL MUNICIPAL DE MONTERÍA - CORDOBA
(REPARTO)**

E- S. D

**REF: ACCIÓN DE TUTELA DE MARÍA DEL CARMEN JÍMENEZ ACOSTA,
CONTRA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE ...-**

MARÍA DEL CARMEN JÍMENEZ ACOSTA, identificada con C.C. No. 34.990.768 de Montería, con domicilio en esta ciudad, me permito manifestarle que, confiero poder especial, amplio y suficiente al doctor **MIGUEL ANGEL MESTRA MESTRA**, abogado en ejercicio, mayor de edad y también de esta vecindad identificado con la cedula de ciudadanía No. 6.873.715, expedida en Montería y portador de la Tarjeta Profesional No. 209617 del Consejo Superior de la Judicatura, para que en mi nombre y en representación; inicie, formule y lleve hasta su terminación la presente Acción de Tutela; para solicitarle el amparo constitucional establecido en el Art. 86 de la Constitución Política denominado ACCION DE TUTELA en contra **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MONTERÍA**, representante legal, por El alcalde **CARLOS ORDOSGOITIA SANIN** o **LINA CORDERO BERRÍO** como secretaria de Educación de Montería o quien corresponda actualmente o por quien haga sus veces en el momento de notificación de la presente acción; para que sean protegidos mis Derechos Constitucionales Fundamentales solicito a su señoría, amparar mis derechos fundamentales a la **estabilidad laboral Reforzada como prepensionada**, dignidad humana, debido proceso, mínimo vital, salud en conexidad con la vida y seguridad social, por dar terminado mi contrato de trabajo como consecuencia de mi estado de prepensionada, sin tener en cuenta que soy sujeto de especial protección constitucional en estas condiciones; promuevo la presente acción como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, de conformidad con lo consignado en el libelo genitor demandatorio de la presente Acción constitucional, y en virtud de los Hechos, Fundamentos y razones de derechos.

Mi apoderado, queda investido de las facultades tanto legales como constitucionales de conformidad con el Arts., 74, 77 del C.G. del P. y la C.N.; para que me represente en el trámite de la referencia; y en especial para interponer recursos de impugnación e IOncidente desacato. notificarse de cualquier decisión.



Miguel Ángel Mestra Mestra



Abogado
Licenciado en Español y Literatura
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Esp. Seguridad y salud en el trabajo

Asesorías en asuntos: Laboral, comercial, Sucesiones, Derecho Médico
(Responsabilidad Médica), Civil, Responsabilidad Civil Extracontractual.
Dir. Of. Calle 21B No. 3AW - 32, B- EL AMPARO - mangel27@yahoo.com
Montería - Córdoba. - Cels. 3002027456 - Tel. 7893438 .-

Así mismo, otorgo poder y faculto a mi apoderado, para que me represente como parte en las audiencias donde se requiera mi presencia personal; además mi apoderado podrá formular todas las pretensiones que estime conveniente para mi beneficio; en consecuencia, desplegar la actividad indispensable destinada a defender mis intereses.

Relevo a mi apoderado judicial de toda responsabilidad de costas, gastos, sanción y cualquier indemnización que sea impuesta en el proceso de la referencia.

Del señor (a) juez,

Atentamente,

María del C. Jiménez A.

MARÍA DEL CARMEN JÍMENEZ ACOSTA
C.C. No. 34.990.768 de Montería

Acepto,

MIGUEL ANGEL MESTRA MESTRA
C.C. No. 6.873.715 de Montería
T. P. No.209.617 C.S. DE LA J.

"Hay que tener siempre presente el derecho a ambientes de trabajo y a procesos productivos que no comporten perjuicio para la salud física de los trabajadores y no dañen su integridad moral".

Juan Pablo II "Laborem Exercens"