Asociación Distrital de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación

Comisión JURÍDICA

CONCEPTO JURÍDICO-LABORAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DOCENTES PROVISIONALES ANTE EL EVENTUAL CIERRE DE LAS AULAS DE APOYO PEDAGÓGICO DE LA SED BOGOTÁ.

La situación de los docentes provisionales que prestan sus servicios en las Aulas de Apoyo Pedagógico de la SED, exige inicialmente, distinguir tres cuestiones jurídicas:

1ª. ***La Estabilidad Laboral Reforzada (ELR):*** En el ámbito laboral colombiano está reconocida como una figura jurídica de origen legal, constitucional y jurisprudencial, que busca proteger a los empleados o trabajadores que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, para evitar que sean **despedidos** (Subrayado personal) de forma injustificada o discriminatoria debido a esa condición.

Gozan de la protección o derecho a la ELR las mujeres embarazadas y durante el periodo de lactancia (Fuero de Maternidad), trabajadores en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por problemas de salud, trabajadores con Fuero Sindical, Madres o Padres cabeza de familia y/o cuidadores y los trabajadores prepensionados, es decir, quienes están próximos a cumplir los dos (2) requisitos básicos de edad y semanas de cotización o tiempo para obtener su pensión.

La regulación jurídica no se encuentra establecida en una sola norma, sino que es el resultado de todo un marco constitucional, leyes específicas y una extensa jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional, como de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado:

- **Constitución Política de 1991:** Se fundamenta en los artículos 13 (Derechos a la igualdad y protección a personas en debilidad manifiesta), 48 y 53 (estabilidad en el empleo) y 93 (Bloque de constitucionalidad).
- **Artículo 26 de la Ley 361 de 1997:** Que regula de manera específica la limitación y prohibición de despedir a un empleado por razón de su discapacidad, exigiendo en muchos casos la autorización previa del Mintrabajo.
- **Jurisprudencia:** Tanto la Corte Constitucional, como la Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral), han fijado los criterios sobre cuando opera la presunción de discriminación, la exigencia de que el empleador conozca la condición de salud o vulnerabilidad antes del despido y la obligación de buscar alternativas de reubicación laboral antes de terminar con la vinculación.

Dirección: Carrera 31 N.° 25a – 15 **Teléfono:** 601-3440742 **Correo electrónico:** ade@adebogota.org

www.adebogota.org @adebogota

Si la SED, toma decisiones arbitrarias, apresuradas o contrarias a las normas brevemente expuestas a lo largo de este escrito, se verá ante consecuencias de tipo legal que es prematuro determinar porque estamos escasamente ante supuestos y no hechos reales que nos permitan escoger o seguir determinados procedimientos en defensa de los derechos vulnerados.

Sin embargo, no sobra tener claridad en torno a que la ELR, no significa que el empleado sea "inamovible" de por vida; el vínculo laboral si puede terminarse ante la existencia de una ***causa justa objetiva***, como un mutuo acuerdo, la renuncia voluntaria del empleado o una decisión judicial.

2ª. ***El Reten Social*** (**Protección especial para el empleado por encontrarse próximo al logro de la pensión):** La Ley 790/02, en su artículo 12, creó una protección de ELR conocida como "Fuero de Prepensionado" también nominada como Retén Social, para los servidores públicos a quienes les falten ***tres (3) años o menos*** para reunir los dos (2) requisitos básicos de edad y tiempo de servicio o cotización para consolidar el derecho a la pensión de jubilación o vejez, prohibiendo su despido o desvinculación laboral durante programas de renovación de la administración pública.

Según esta ley, prepensionado es el trabajador o servidor público al que le faltan tres (3) años o menos para alcanzar la edad o las semanas de cotización (tiempo) exigidos para pensionarse. Impide la salida del servicio público de estos empleados cuando las entidades sufren procesos de fusión, supresión, reestructuración o liquidación.

Aunque la ley nació originalmente para el sector público dentro del programa de renovación estatal, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, extendió el beneficio al sector privado y a las diversas modalidades de vinculación laboral, como ***la provisionalidad***. La Corte en sentencias de unificación, como la SU-03 de 2018, ha precisado que la protección opera principalmente cuando al empleado le falta el requisito del tiempo de servicio o semanas de cotización, delimitando cómo se aplica los plazos de los tres (3) años.

Leyes posteriores como la 2040 de 2020 y decretos reglamentarios han reforzado la protección de que los pre-pensionados en provisionalidad no pueden ser retirados arbitrariamente ni desplazados sin el respectivo amparo o re-ubicación.

CONCLUSIÓN: El Retén Social convertido por la Corte Constitucional en principio de Estabilidad Laboral Reforzada (ELR), es el "paraguas" legal que habiendo nacido

Dirección: Carrera 31 N.° 25a – 15 **Teléfono:** 601-3440742 **Correo electrónico:** ade@adebogota.org
www.adebogota.org @adebogota

para agrupar y proteger a los grupos más vulnerables durante la reestructuración del Estado, hoy cobija tres (3) categorías de trabajadores, a saber:

- ***Los prepensionados.***
- ***Las madres y padres cabeza de familia que tengan a su cargo exclusivo la manutención de hijos menores de edad o de personas con discapacidad y***
- ***Los discapacitados (Empleados con limitaciones físicas, mentales, visuales o auditivas severas).***

3ª. ***El derecho a conservar el empleo o a ser reubicados ante una modificación de la estructura educativa distrital:*** Los docentes provisionales no tienen un derecho absoluto a conservar el empleo o a ser reubicados de forma automática ante una modificación de la planta de personal, excepto que estén revestidos de Estabilidad Laboral Reforzada (ELR) como ya se ha expresado. Su permanencia en el cargo o conservación de la vinculación está condicionada a la existencia de la vacante temporal o definitiva que ocupan en provisionalidad.

A pesar de esto, bajo lineamientos del MEN y Circulares de la SED, existen mecanismos de reubicación y excepciones de protección.

No se debe pasar por alto la Carencia de Derechos de Carrera, pues al no pertenecer a la carrera docente por mérito (Propiedad), si el cargo específico desaparece o se modifica debido a una situación especial, la SED puede dar por terminado el nombramiento en provisionalidad de forma motivada. No existe la obligación legal de mantener al docente provisional por encima de las necesidades de planta de personal en las instituciones educativas, sin desconocer la Reubicación Preferencial del Decreto 2105/17, según el cual si el docente provisional está nombrado en una vacante definitiva y se queda sin carga académica o su cargo se afecta, la norma indica que antes de dar por terminada su vinculación (Subrayado fuera de texto), la SED, como entidad nominadora puede trasladarlo de inmediato a otra vacante definitiva de aula u orientación si la hay y se encuentra disponible, sin necesidad de recurrir a nuevos aplicativos de selección.

Pero si la modificación de la planta docente, reitero, afecta su plaza, el docente provisional ***si tiene derecho preferente a ser reubicado*** en otra vacante equivalente, si demuestra estar inmerso o pertenecer por lo menos a uno de los tres (3) grupos de especial protección constitucional.

También y en consonancia con sus inquietudes, tener más de 20 años de servicio, encontrarse en provisionalidad o contar con recomendaciones de Medicina Laboral no produce por sí solo el mismo efecto jurídico, ni garantiza automáticamente la permanencia en el cargo. Sin embargo, determinadas circunstancias personales, médicas y pensionales pueden activar protecciones constitucionales que la Secretaría de Educación del Distrito (SED) debe examinar antes de adoptar decisiones que afecten la vinculación de un docente.

Es fundamental no confundir la protección frente a una desvinculación discriminatoria con un derecho absoluto a permanecer en una plaza que se suprime. La estrategia de defensa debe estar orientada a que cada docente afectado con la medida o que sienta o presuma la reubicación o en el peor de los casos la desvinculación, oriente su accionar a la protección individual de acuerdo a su propia realidad laboral, exigir una evaluación previa con los debidos soportes documentados de alternativas de reubicación y cuando proceda, controvertir judicialmente las decisiones que desconozcan derechos fundamentales, es decir, que la acción definitiva depende de los Actos Administrativos que adopte la SED, de la situación de cada docente, de la naturaleza de su nombramiento y de las posibles medidas de protección que medien legal, constitucional o jurisprudencialmente en su favor.

NORMATIVIDAD CONSTITUCIONAL, JURISPRUDENCIAL Y LEGAL APLICABLE

Entre las normas y decisiones a tener en cuenta o que se deben considerar como soporte jurídico frente a la posible arremetida de la SED, contra ustedes, con la pretensión del cierre de las Aulas de Apoyo Pedagógico, están las siguientes:

Norma o jurisprudencia	Contenido
Constitución Política, arts. 13 y 25	Igualdad material, protección de personas en condiciones de vulnerabilidad y derecho al trabajo.
Constitución, arts. 48 y 53	Seguridad social, principios mínimos laborales y protección de los derechos pensionales.
Constitución, art. 125	Regla de mérito para el acceso a empleos de carrera y límites a la permanencia en cargos provisionales.
Ley 361 de 1997, art. 26	Protección frente a decisiones discriminatorias relacionadas con la discapacidad, en los supuestos jurídicamente aplicables.

Dirección: Carrera 31 N.° 25a – 15 **Teléfono:** 601-3440742 **Correo electrónico:** ade@adebogota.org

www.adebogota.org @adebogota

Asociación Distrital de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación

Comisión JURÍDICA

Ley 790 de 2002, arts. 12 y 13	Protección del denominado retén social en el contexto específico de los programas de renovación de la Administración Pública contemplados por esa ley.
Decreto 1083 de 2015	Marco reglamentario del empleo público, incluidos aspectos de nombramientos provisionales y retiro, según el régimen aplicable.
Ley 909 de 2004	Reglas generales de empleo público y carrera administrativa, en cuanto sean aplicables y compatibles con el régimen especial docente.
Decreto Ley 1278 de 2002	Estatuto de Profesionalización Docente de los educadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

La interpretación de estas normas debe hacerse a la luz de la jurisprudencia constitucional pertinente, emanada de la Corte Constitucional y en particular:

- Sentencia SU-897 de 2012, de la C.C., que define y delimita el alcance de la ELR, para los empleados prepensionados, en el marco del llamado Reten Social.
- Sentencia T-096 de 2018: reconoce que los servidores provisionales que son sujetos de especial protección constitucional pueden tener derecho a medidas de trato preferente, aunque su estabilidad no sea absoluta.
- Sentencia SU-003 de 2018: precisa el concepto de prepensionado y las condiciones para que opere esa protección.

- Sentencia T-253 de 2023: desarrolla las medidas de protección para prepensionados que ocupan cargos de carrera en provisionalidad.
- Sentencia T-024 de 2025: reitera deberes de protección para prepensionados, incluyendo el examen de vacantes y la motivación del retiro.
- Sentencia T-281 de 2026: aborda la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y la necesidad de armonizarla con las reglas del empleo público.

Estas fuentes permiten construir una defensa jurídica, pero no equivalen a una declaración anticipada de que el cierre de las Aulas de Apoyo Pedagógico sea ilegal, ni de que todos sus docentes deban permanecer vinculados.

¿QUÉ PROTECCIÓN TENDRÍA CADA GRUPO DE DOCENTES?

Es necesario separar las situaciones, porque cada una exige requisitos y pruebas diferentes.

A. Docentes con más de 20 años de servicio.

No hay protección automática por antigüedad

¿Qué significa jurídicamente?

Los más de 20 años de servicio o cotización son un dato importante para reconstruir la historia laboral y establecer si el docente está próximo a pensionarse. Sin embargo, no constituyen, por sí solos, un fuero general de Estabilidad Laboral Reforzada (ELR).

Debe establecerse:

- La fecha exacta de ingreso al servicio docente.
- Los tiempos efectivamente reconocidos y cotizados.
- El régimen pensional aplicable.
- La edad actual.
- El tiempo que falta para completar los requisitos pensionales.

¿Cuándo se fortalece la protección?

Cuando se demuestra que el docente reúne los requisitos jurisprudenciales de prepensionado, o que concurren otras circunstancias de especial protección constitucional.

No sería jurídicamente correcto, afirmar que todo docente con 20, 25 o 30 años de servicio o cotización, tiene derecho a conservar su nombramiento provisional hasta pensionarse.

B. Docentes próximos a pensionarse.

Protección constitucional condicionada

La Sentencia SU-003 de 2018 identifica como prepensionadas, en términos generales, a las personas a quienes les faltan tres (3) años o menos, en la edad o en el tiempo de servicio o cotización, para reunir los requisitos necesarios para

Dirección: Carrera 31 N.° 25a – 15 **Teléfono:** 601-3440742 **Correo electrónico:** ade@adebogota.org
www.adebogota.org @adebogota

obtener la pensión. La evaluación debe considerar el requisito que realmente falta por cumplir y el régimen pensional correspondiente.

En consecuencia, deben diferenciarse dos situaciones:

- Faltan semanas o tiempo de servicio: La pérdida del empleo puede impedir que se completen las cotizaciones o el tiempo necesario, por lo que puede activarse la protección.
- Solo falta la edad y ya se completó el tiempo o las semanas exigidas: De acuerdo con la regla de la SU-003 de 2018, para la pensión de vejez, no se configura automáticamente el fuero de prepensión por esa sola circunstancia.

Es preciso también que antes de aplicar la regla general, se verifique el régimen al que pertenece cada educador. No deben trasladarse mecánicamente los requisitos generales del sistema pensional a todos los docentes, lo que amerita la orientación personalizada y el estudio individual de cada caso, dadas las particularidades presentes en cada docente afectado, más allá de una charla colectiva o conferencia sobre lo general del tema, que es a lo que nos estamos aproximando con este escrito.

C. Docentes con recomendaciones de Medicina Laboral.

Posible Estabilidad Laboral Reforzada (ELR) por salud:

Esta situación puede ser especialmente relevante frente a una reorganización institucional.

La protección no depende exclusivamente de que exista un porcentaje de pérdida de capacidad laboral o de que el docente tenga una calificación formal de discapacidad. La jurisprudencia reconoce relevancia a condiciones de salud visual, auditiva, locomotriz o mental, que afectan sustancialmente el desempeño laboral ordinario, siempre que concurran los demás presupuestos de protección.

Debe verificarse:

- La existencia de una afectación de salud médicamente acreditada.
- Su incidencia funcional y las limitaciones para determinadas tareas.
- El conocimiento previo de la SED.
- Las recomendaciones, restricciones y adaptaciones laborales prescritas.

- La existencia de una razón objetiva para el retiro y el cumplimiento de las garantías correspondientes.

Las recomendaciones de Medicina Laboral constituyen una prueba importante, pero no generan por sí solas un derecho indefinido a permanecer en una plaza específica.

La SED debe valorar las restricciones médicas y las alternativas compatibles de reubicación, sin convertir la condición de salud en una razón discriminatoria de desvinculación.

D. Docentes que reúnen varias condiciones de protección.

Pueden darse casos de mayor relevancia jurídica cuando concurren en un mismo docente, por ejemplo, la proximidad pensional, una afectación importante de salud, discapacidad, responsabilidades familiares especiales (Ser madre o padre cabeza de familia o cuidadores).

No se suman automáticamente varios fueros o situaciones de protección especial para crear una permanencia absoluta, pero la concurrencia de circunstancias obliga a un análisis más riguroso de la decisión administrativa de la SED y de las medidas razonables disponibles.

¿QUÉ SUCEDE SI LA SED CIERRA LAS AULAS DE APOYO PEDAGÓGICO?

Es importante diferenciar tres escenarios administrativos, porque las consecuencias jurídicas no son idénticas.

Escenario 1. ***Cierre del programa, pero existen otras plazas docentes.***

Si la SED decide cerrar el programa, pero mantiene vacantes compatibles con el perfil del docente, se espera razonablemente, que estudien las alternativas de reubicación, de manera especial para quienes acrediten prepensión o una situación de salud que requiera protección reforzada.

La existencia de una vacante no confiere automáticamente derecho a ocuparla. Debe examinarse su naturaleza, el perfil exigido, la modalidad de vinculación, las normas de provisión aplicables y la disponibilidad de docentes de mérito o en propiedad dispuestos a tomarla.

Escenario 2. ***Supresión de las plazas o terminación de los nombramientos***.

La SED deberá identificar el fundamento jurídico de la decisión y respetar las reglas aplicables al retiro de provisionales. La protección constitucional no convierte una plaza suprimida en un empleo de existencia obligatoria.

Sin embargo, cuando el docente sea sujeto de especial protección, deben examinarse las medidas preferentes disponibles y evitar decisiones discriminatorias o insuficientemente motivadas.

Escenario 3. *Reubicación incompatible con las restricciones médicas.*

Si se ofrece una plaza o asignación que no respeta las restricciones conocidas por la SED, debe solicitarse su revisión antes de aceptar que esa alternativa sea considerada adecuada.

La entidad debe evaluar las funciones, el entorno laboral, los ajustes razonables y las recomendaciones médicas. La reubicación no puede ser una medida meramente formal que ignore las limitaciones acreditadas.

La Sentencia T-024 de 2025 es especialmente útil para la defensa de los prepensionados: indica que, una vez verificada esa condición, la entidad debe procurar que sean los últimos en ser desvinculados, examinar las vacantes disponibles para una posible continuidad provisional y motivar debidamente el retiro. Esta decisión se refiere a servidores provisionales en un contexto de provisión de empleos mediante concurso de méritos. Su razonamiento es relevante para la discusión, pero su aplicación al cierre de un programa docente debe justificarse a partir de las circunstancias concretas, no asumirse como una regla automática para cualquier reorganización, que implique desvinculaciones, especialmente si estas son masivas.

REQUISITOS Y DOCUMENTOS QUE CADA DOCENTE SEGÚN EL CASO DEBE TENER

La protección se construye con pruebas. No basta con manifestar que se tienen muchos años de servicio, que se está enfermo o que se está próximo a pensionarse. Hay que estar preparados con:

- Resolución de nombramiento y posesión. Acredita la modalidad de vinculación, el cargo y la fecha de ingreso.

- Certificación completa de tiempos de servicio. Permite reconstruir la trayectoria docente y los periodos reconocidos.
- Historia laboral y pensional actualizada.
- Documento de identificación y fecha de nacimiento. Permite establecer la edad y contrastarla con el régimen pensional.
- Estudio de requisitos pensionales. Debe precisar qué requisitos se han cumplido y cuáles faltan.
- Recomendaciones de Medicina Laboral. Deben incluir las restricciones funcionales, adaptaciones y condiciones de trabajo pertinentes.
- Soportes médicos pertinentes. Incapacidades, conceptos de especialistas y soportes de tratamientos, con protección de datos sensibles.
- Constancias de entrega de documentos a la SED. Correos, radicados, respuestas y constancias de conocimiento de la situación.
- Comunicaciones sobre el cierre o la reubicación. Circulares, resoluciones, citaciones, ofertas de plaza y cualquier acto de desvinculación.
- En las epicrisis conviene compartir únicamente la información necesaria para demostrar la afectación funcional y las restricciones laborales, utilizando canales institucionales adecuados. No es necesario divulgar indiscriminadamente diagnósticos o historias clínicas completas.

ACCIONES JURÍDICAS QUE SE PUEDEN ADELANTAR OPORTUNAMENTE.

Mi recomendación es no esperar a que se produzcan las desvinculaciones para comenzar a organizar la defensa. La actuación preventiva permite documentar que la SED conocía las circunstancias de protección antes de tomar decisiones.

- **Primera acción: Derecho de petición individual de protección laboral.**

Cada docente que reúna circunstancias especiales debería presentar una petición individual ante la SED, con sus soportes, antes de que se materialice la desvinculación.

En ella debe solicitar expresamente:

- Que se reconozca y evalúe su situación particular de protección constitucional.
- Que se determine su condición de prepensionado, si corresponde, teniendo en cuenta el régimen pensional aplicable.

- Que se valoren sus recomendaciones médicas y las medidas de ajuste o reubicación necesarias.
- Que se examine la disponibilidad de vacantes compatibles antes de decidir su retiro.
- Que cualquier decisión desfavorable se adopte mediante acto debidamente motivado y susceptible de contradicción y control judicial.
- Que se le comunique oportunamente la decisión y los recursos procedentes, cuando haya lugar a ellos.

Es importante conservar la constancia de radicación y todos los anexos. La sola presentación de la petición no suspende automáticamente una decisión de retiro ni garantiza la continuidad del nombramiento.

- **Segunda acción: Solicitud de reubicación con fundamento médico.**

Para quienes tienen recomendaciones de Medicina Laboral, debe formularse una solicitud concreta y no genérica.

Por ejemplo, si un docente tiene restricciones para realizar determinadas actividades, el expediente debe indicar qué funciones son incompatibles, qué adaptaciones se requieren y qué alternativas laborales podrían resultar adecuadas.

La solicitud puede incluir la evaluación por las instancias competentes de seguridad y salud en el trabajo y, si procede, una valoración actualizada de las restricciones.

La finalidad es demostrar que existe una alternativa laboral razonable y compatible con las condiciones médicas, no afirmar que toda reubicación sea obligatoria con independencia de las plazas y funciones disponibles.

- **Tercera acción: Acción de tutela.**

La tutela puede resultar procedente cuando una decisión de desvinculación o una amenaza cierta e inminente comprometa derechos fundamentales y los medios ordinarios no sean eficaces en las circunstancias concretas, o cuando sea necesaria para evitar un perjuicio irremediable.

Puede solicitarse, según el caso:

- La protección de la estabilidad laboral reforzada.
- La valoración efectiva de la condición de salud o prepensión.

- La adopción de medidas transitorias de protección.
- El examen de alternativas de reubicación compatibles.
- La protección de la salud, el mínimo vital y la continuidad de tratamientos, cuando estén comprometidos.

La tutela no prospera automáticamente por presentar más de 20 años de servicio, tener recomendaciones médicas o radicar un derecho de petición. Debe demostrarse la amenaza o vulneración concreta y la necesidad de la protección constitucional.

- **Cuarta acción: Medio de control ante la jurisdicción contencioso-administrativa**

Cuando se expida un Acto Administrativo de desvinculación, podrá examinarse la procedencia del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, de acuerdo con la naturaleza del acto, las pretensiones y los términos legales.

Dependiendo del caso, podrían plantearse pretensiones relacionadas con la legalidad del retiro, el restablecimiento de derechos y las consecuencias económicas que jurídicamente correspondan.

Esta vía debe evaluarse oportunamente con el acto de retiro y el expediente administrativo. No conviene esperar el resultado de todas las gestiones si ello pone en riesgo el vencimiento de los términos para demandar.

CONCLUSIONES JURÍDICAS PARA UNA POSIBLE DEFENSA.

A la luz del marco normativo y jurisprudencial examinado, pueden sostenerse las siguientes conclusiones:

1. Los más de 20 años de servicio no constituyen por sí solos un fuero de permanencia. Su importancia consiste en que pueden contribuir a acreditar la proximidad pensional o a determinar el régimen aplicable.
2. La condición de prepensionado puede activar un deber de protección reforzada. Si se acredita, la SED debe examinar el trato preferente, las vacantes compatibles y la motivación de cualquier desvinculación, conforme a la jurisprudencia pertinente.
3. Las recomendaciones de Medicina Laboral deben valorarse efectivamente. Cuando reflejan una afectación funcional relevante y son conocidas por la entidad, pueden ser determinantes para establecer la protección por salud, los ajustes razonables y la procedencia de una reubicación.

Dirección: Carrera 31 N.° 25a – 15 **Teléfono:** 601-3440742 **Correo electrónico:** ade@adebogota.org

www.adebogota.org @adebogota

Asociación Distrital de
Trabajadores y Trabajadoras
de la Educación

Comisión JURÍDICA

4. El Retén Social de la Ley 790 de 2002 no debe invocarse como garantía automática para todos los docentes distritales. Es necesario establecer el ámbito de aplicación de la norma y solicitar, además, las medidas de protección constitucional y distrital que procedan.
5. El cierre de un programa no equivale necesariamente a la desaparición de todas las alternativas laborales. La disponibilidad de plazas compatibles debe investigarse y documentarse, sin confundir la posibilidad de reubicación con un derecho incondicional a cualquier vacante.

Elemento adicional importante: el Decreto Ley 1278 de 2002 regula el estatuto profesional docente, pero no basta por sí solo para determinar el régimen pensional individual. La fecha de vinculación y las normas especiales de pensiones del magisterio deben verificarse separadamente. La Sentencia T-421 de 2024 analiza expresamente tanto la provisionalidad docente, como el régimen pensional del FOMAG.

Para la asesoría individual personalizada en la sede de la Comisión Jurídica de la ADE, como estrategia que mejor responde al problema suscitado con el cierre en comento, o la medida de la SED, cada docente debe tener la suficiente claridad al respecto y en lo posible a la mano, la certificación que permita establecer la fecha de vinculación, el régimen pensional, los tiempos reconocidos y los requisitos pendientes. Solo así podrá determinarse si los más de 20 años de servicio se traducen, en ese caso concreto, en una condición de prepensión jurídicamente protegible.

La prioridad inmediata es identificar quiénes están a tres años o menos de completar los requisitos pensionales y quiénes tienen restricciones médicas relevantes conocidas por la SED, pues son dos (2) grupos que pueden requerir actuaciones preventivas diferenciadas antes de cualquier decisión de cierre o reubicación.

Cordialmente,

Ernesto Enrique Estupiñan Suarez

Coordinador de la comisión juridica ADE