



JUZGADO PRIMERO DE FAMILIA DEL CIRCUITO NEIVA – HUILA

Neiva (Huila), catorce (14) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Asunto : **Acción de Tutela**
Accionante : **LUÍS CARLOS CALDERÓN CERÓN**
Accionado : **SECRETARIA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTAL DEL HUILA, FONDO
NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES
DEL MAGISTERIO – FOMAG,
GOBERNACIÓN DEL HUILA**
Radicación : 41-001-31-10-001-**2023-00460-00**

Con auto de fecha 21 del presente mes y año, el Magistrado Ponente de la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, Dr. **EDGAR ROBLES RAMÍREZ**, declaró la nulidad de todo lo actuado dentro de la acción de tutela incoada por **LUÍS CARLOS CALDERÓN CERÓN** para, en su defecto, vincular y notificar a los **INTEGRANTES DE LA LISTA DE ELEGIBLES CON EL CÓDIGO OPEC No. 181880 del DEPARTAMENTO DEL HUILA, el JEFE DE NÚCLEO DE LA ZONA RURAL DE ACEVEDO (H), el RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARTICAS SEDE PRINCIPAL ZONA RURAL DEL MUNICIPIO DE ACEVEDO (H) y el MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, sin perjuicio de la validez de las pruebas recaudadas, en los términos del inciso 2° del artículo 138 del Código General del Proceso.

En consecuencia, en cumplimiento de lo ordenado por el **ad quem**, se dispondrá la vinculación a la presente acción constitucional, a la fundación mencionada, y se le concederá el término de dos (2) días para que se pronuncie.

Por lo anterior, se dispone:

PRIMERO. – **OBEDÉZCASE Y CÚMPLASE** lo resuelto por el Magistrado Sustanciador del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL, Dr. EDGAR ROBLES RAMÍREZ**, mediante providencia de fecha 12 de diciembre del año en curso.

SEGUNDO.- Désele a la presente solicitud el trámite indicado en el Decreto 2591 de 1991, su reglamentario 306 de 1992 y demás normas rectoras.



JUZGADO PRIMERO DE FAMILIA DEL CIRCUITO NEIVA – HUILA

TERCERO.- VINCÚLESE a esta acción a los **INTEGRANTES DE LA LISTA DE ELEGIBLES CON EL CÓDIGO OPEC No. 181880 del DEPARTAMENTO DEL HUILA**, al **JEFE DE NÚCLEO DE LA ZONA RURAL DE ACEVEDO (H)**, al **RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARTICAS SEDE PRINCIPAL ZONA RURAL DEL MUNICIPIO DE ACEVEDO (H)** y al **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL** para que a través de su representante legal y/o quien haga sus veces, informe y se pronuncie, en ejercicio del derecho de defensa, sobre los hechos y pretensiones, y para que aporte y pida pruebas, para cuyo efecto se le concede el término de **dos (2) días** contados a partir de la comunicación de esta providencia.

CUARTO.- DÉJESE A SALVO las pruebas que reposan en el plenario y que fueran válidamente practicadas y recaudadas.

QUINTO.- Comuníquesele a las partes la iniciación del presente trámite.

Notifíquese y Cúmplase.

DALIA ANDREA OTÁLORA GUARNIZO

Juez



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO PRIMERO DE FAMILIA DEL CIRCUITO NEIVA – HUILA

Señor:

JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA (REPARTO)

E. S. D.

REF.: ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE(S): LUIS CARLOS CALDERÓN CERÓN, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NÚMERO [REDACTED] DE POPAYÁN CAUCA.

ACCIONADO(S): SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA-FOMAG-DEPARTAMENTO DEL HUILA.

LUIS CARLOS CALDERÓN CERÓN, actuando en nombre propio, identificado como aparece al pie de mi firma, respetuosamente me permito formular acción de tutela contra SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA-FOMAG entidad, representada legalmente su Gerente General, o quien haga sus veces al momento de la notificación, tendiente a que sean tutelados los derechos fundamentales constitucionales a **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, DEBIDO PROCESO, DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y JUSTO, SALUD, MINIMO VITAL Y LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS** consagrados en los artículos 1,2, 13,23,25, 53, 29, 46 y 48 de la C.P y demás que se logren comprobar.

HECHOS

Fundo la presente Acción en lo siguiente:

1.Laboro en la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARTICAS** sede MARTICAS de Acevedo Huila como docente PROVISIONAL NIVEL SECUNDARIA, según Decreto de nombramiento número 0251 del 28 de febrero de 2017 y Acta de Posesión número 0503 del 27 de marzo de 2017.

2.- El 17 de mayo de 2017 debí asistir al médico, ya que presentaba desde días atrás problemas de salud, ese día se me ordenaron unos exámenes y que posteriormente, a criterio del médico tratante, debería ser remitido de urgencia a un especialista en la ciudad de Pitalito ya que tenía graves problemas en los riñones.

3.- En la ciudad de Pitalito me dijeron que solo había citas con el especialista en el mes de julio, y por lo tanto, no le prestaron atención a los resultados del laboratorio ordenados anteriormente. Ante esta situación y sintiendo que mi enfermedad se agravaba, me trasladé a la ciudad de Popayán el día 21 de junio, en donde me internaron de inmediato en cuidados intensivos en la clínica Santa Gracia de esta ciudad.

Al no tener convenio la EPS a la cual pertenezco, fui remitido (el 23 de junio) de urgencia a la clínica EMCOSALUD de la ciudad de Neiva., en donde estuve en cuidados intensivos hasta el día 27 de junio de 2017.

4.- Como consecuencia de lo anterior, se me diagnosticó una **ENFERMEDAD RENAL CRÓNICA GRADO 5**, por lo cual, desde esta fecha, debo asistir tres veces por semana a la ciudad de PITALITO para practicarme una **HEMODIÁLISIS** por un espacio de 4 horas, dado que en la ciudad de ACEVEDO no hay este tipo de atención especializada. Este procedimiento se me realiza los días martes, jueves y sábado.

5.- Dada la gravedad que presento, el médico especialista me otorga una incapacidad por tres meses comprendidos entre el 19 de julio y el 18 de octubre de 2017.

6.- Teniendo en cuenta el diagnóstico médico y por la gravedad en que me encuentro hasta la fecha, se me tiene en una lista de espera para un trasplante de riñón, situación por la cual no me puedo alejar del centro especializado de NEIVA, en donde se me pueda realizar el procedimiento médico.

7.- Para corroborar lo anotado allego **CERTIFICACION MEDICA, COPIA PARA DETERMINAR EL AREA DE RIESGO**, realizada por el medico laboral **Mario Fernando Duque Olaya**, en la sede de Prestación de Servicios de Salud – **EMCOSALUD** - el día 27 de diciembre de 2022. En la cual se determina reubicación laboral. Presento ante ustedes el diagnóstico realizado por el medico laboral y mi estado actual de salud.

8. Para el mes de agosto se radico derecho de petición con radicado HUI2023ER019961 del 1 de agosto de 2023, en el cual se da a entender mi situación de protección laboral reforzada enfermedad catastrófica.

Además, realizo ante notaria de la ciudad de Pitalito, declaración juramentada numero 2051 – 2023. En la que declaro que soy padre cabeza de hogar y padre biológico de dos hijos.

9.-Como es conocido, se dio inició al concurso de méritos para proveer el cargo de Docentes, en el que participé, pero no obtuve los resultados que permitieran integrar la lista de elegibles, razón por la cual, sé que en

cualquier momento se hará la provisión del cargo con personas que ganaron el concurso.

Por todo lo anterior, Subráyese, que la Ley 790 de 2002, por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al presidente de la República, consagra que:

- **“ARTÍCULO 12 PROTECCIÓN ESPECIAL.** 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.” **(Artículo declarado exequible por las sentencias C-174 de 2004, C-044 de 2004 y C-1039 de 2003).**

10. Mediante Resolución No 6116 de 2023, *“MEDIANTE EL CUAL SE HACE UN NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA EN LA PLANTA DE CARGOS DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA FINANCIADA CON RECURSOS DEL SGP”*, en el artículo tercero se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad como docente de área de filosofía, en la I.E. Marticas sede principal, zona rural de Acevedo, al suscrito accionante, a partir del día anterior a la presentación e inicio de labores del docente posesionado en el periodo de prueba, es de advertir que previamente la Secretaria de Educación de acuerdo a los SAC que adjunto sabían de mi condición de debilidad manifiesta.

Esta circunstancia anterior en donde no se tiene en cuenta mi estabilidad laboral reforzada por salud de acuerdo a la Sentencia de Unificación de la Honorable Corte Constitucional SU-087 DE 2022 y SU-061 DE 2023 Sala plena, por tal razón señor juez Constitucional me obliga a solicitar de usted se tutelen mis derechos Fundamentales y se acate el precedente jurisprudencial en mención.

PETICION ESPECIAL – MEDIDA PROVISIONAL PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIBLE

Con el fin de que se protejan mis derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada derivada de mi estado de salud, a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital, dignidad humana y demás derechos en peligro de ser vulnerados, solicito de manera comedida al señor Juez de Tutela, Ordenar como **Medida Provisional a la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DEL HUILA-FOMAG**, se me reubique en un cargo de docente de vacante definitiva con el fin de que se me garanticen mis Derechos a la estabilidad laboral reforzada por salud, seguir con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir

desde el momento de mi desvinculación hasta la fecha que me trasladen a una plaza en igual o mejores condiciones cerca al Municipio de Pitalito, para así garantizar mi mínimo vital y poder seguir sobrellevando esta enfermedad y poder tener una vida Digna.

P E T I C I O N

Con base en lo anteriormente expuesto, con todo respeto solicito al Señor Juez Tutelar los derechos violados y como consecuencia de ello, ordenar a la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL HUILA-FOMAG o a quien corresponda, respetar mi estabilidad laboral reforzada por salud y seguir laborando como docente en las mismas o mejores condiciones laborales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento la presente acción en los artículos 48, 49, y 86, de la Constitución Nacional, Decreto 2591 de 1991, 306 de 1992, 1382 de 2000 y demás normas concordantes y complementarias al caso materia de estudio.

Una de las características emblemáticas del estado constitucional es el nuevo papel del juez. Este ya no es el orientador de unos ritualismos procesales vacíos de contenido, ni menos el inflexible fiscalizador del cumplimiento de los rigores de la ley. Si así fuera, nada diferenciaría al estado constitucional de otros modelos de organización política que se superaron precisamente para darle cabida a aquél. Lejos de ello, la jurisdicción, en una democracia constitucional, es el ámbito de concreción y protección, por excelencia, de los derechos fundamentales de las personas. De allí que en los estados modernos se configuren mecanismos para que el ciudadano pueda acudir ante sus jueces en aquellos eventos en que se le desconoce su dignidad, se lo cosifica o, en fin, se es indolente ante sus padecimientos. Y lo que el ciudadano espera de sus jueces, es que estén a la altura del importante papel que se les ha asignado en las democracias modernas, no que, de manera infundada, se le planteen nuevos obstáculos y se le enrostre su ineptitud para agotar otros ritualismos (Sentencia T-119-05).

Constitución Política

ARTICULO 29 CONSTITUCION POLITICA. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

ARTICULO 86. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten

vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución.

Es pertinente decir que en el caso específico de la acción de tutela contra actos administrativos de carácter particular, se ha predicado por regla general su improcedencia a no ser que se invoque para evitar la configuración de un **perjuicio irremediable**. Ello, por cuanto el interesado puede ejercer las acciones de nulidad o de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo y, como medida preventiva solicitar dentro de ésta, la suspensión del acto que causa la transgresión. Sin embargo, el amparo constitucional es procedente en aquellos asuntos en los cuales se demuestre que pese a existir otros mecanismos ordinarios para la defensa de los derechos fundamentales involucrados, éstos carecen de idoneidad para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

En este sentido se debe decir que como requisito de procedibilidad interpuso todos los recursos de ley.

La Seguridad Social con base en el art. 48 de la Constitución Política está “catalogada en el acápite de los derechos sociales, económicos y culturales; no obstante ello y para especificar lo atinente al caso, a la salud se le ha reconocido expresamente su carácter de derecho fundamental per se, ubicado como un mandato propio del Estado Social de Derecho, hacia el ensamblaje de un sistema conformado por entidades y procedimientos dirigidos a procurar una cobertura general ante las contingencias que puedan afectar el bienestar orgánico o psíquico de los seres humanos. Se erige y garantiza con sujeción a los principios de eficiencia, continuidad, universalidad, buena fe y solidaridad, para la prevención, promoción y protección de la salud y el mejoramiento de la calidad de vida de los asociados”²

Además se ha establecido que la acción de tutela es un medio judicial procedente, eficaz e idóneo para exigir judicialmente el respeto al **derecho a la salud**, especialmente frente a grupos poblacionales que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta (inciso final art. 13 Const.), entre los que se cuentan las

personas de la tercera edad, discapacitados, niños y por tan razón es un derecho fundamental autónomo susceptible de protección.

El ser humano merece conservar niveles apropiados de salud, no sólo para sobrevivir sino para desempeñarse adecuadamente, de modo que las afecciones que pongan en peligro la dignidad deben ser superadas; por ello, el paciente tiene derecho a abrigar esperanzas de recuperación y conseguir alivio a sus dolencias, para recuperar una vida acorde al “respeto de la dignidad humana”.

SENTENCIAS DE UNIFICACIÓN DE LA HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL SU-087 DE 2022 Y SU-061 DE 2023 SALA PLENA.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales

- (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.*

d. Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada. Reiteración jurisprudencial¹

66. El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental. Su centralidad en la sociedad es indiscutible, pues permite la redistribución de la riqueza. Las personas pueden alcanzar, a través de él, acceso a otros derechos, algunos de ellos también fundamentales.

67. Desde distintas dimensiones, se ha considerado que el trabajo debe estar dotado de una serie de principios para tener la condición de ser digno y justo. Uno de ellos es la estabilidad en el empleo², a partir de allí se han

¹ Se siguen las reglas decantadas en la Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo, que además reitera la SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

² La Corte ha considerado que “la estabilidad laboral se traduce en que el trabajador se mantenga en el empleo, resistiéndose al despido y que aun cuando este último proceda, por razón del pago previo de una indemnización, no pueda fundarse en categorías de discriminación, pues esto implicaría su ineficacia, al contrariar no solo los postulados de la Carta Política, sino además el Convenio 111 de OIT. También se ha señalado que el reseñado principio se aplica a todos los trabajadores dado que “la Constitución busca

abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias.

71. Pese a tal previsión legal esta corporación ha señalado que la estabilidad laboral por razones de salud no deriva exclusivamente de aquella sino que encuentra su amparo, como se explicó al inicio de este apartado, en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

72. A partir de ese contenido constitucional y del alcance fijado, esta Corporación ha unificado las siguientes reglas jurisprudenciales³ que se utilizarán para resolver el presente asunto.⁴

73. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional⁵ ha sostenido que son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

74. En punto al contenido que se protege⁶ la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la

asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.” Véase la Sentencia C-028 de 2019. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

³ Como se trata de reglas ya fijadas que se mantienen invariables para la resolución de este asunto, se reproduce íntegramente lo señalado en la Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

⁴ Se seguirá lo señalado en la Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado y la SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

⁵ *Cfr.* Sentencia T-195 de 2022. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

⁶ *Ibidem.*

prohibición general de despido discriminatorio,⁷ (ii) el derecho a permanecer en el empleo,⁸ (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador⁹ y (iv) la presunción de despido discriminatorio.¹⁰

75. Ahora bien, en la sentencia **SU-049 de 2017**¹¹, la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Las salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas allí dispuestas tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada. En la Sentencia **SU 087 de 2022**¹² se advierten cuatro conclusiones:¹³

- i) *La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”;*¹⁴

⁷ Se entiende que es ineficaz el despido o terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cubre la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

⁸ Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o “permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral”

⁹ El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo.”

¹⁰ La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria¹⁰, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador¹⁰. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador a quien le corresponde demostrar que “*el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa*”¹⁰ o una “*causa objetiva*.”¹⁰ La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cubre la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa “*objetiva*.”¹⁰ Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

¹¹ M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹² M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

¹³ SU-049 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁴ Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término “*limitación*” en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su “*limitación*”.

- ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”;¹⁵
- iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral;¹⁶ y
- iv) “No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.”¹⁷

76. De forma que, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

77. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.¹⁸ A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

- i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Sobre este supuesto la Corte ha establecido, no un listado taxativo, pero sí ha identificado algunas reglas sobre la materia que se condensan así:¹⁹

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
----------	----------------------------------

¹⁵ La Corte sostuvo en la sentencia C-824 de 2011 (Luis Ernesto Vargas Silva) que la calificación de “severas y profundas” para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía.

¹⁶ Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó que “el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad”.

¹⁷ Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria.

¹⁸ Sentencias T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa y T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

¹⁹ Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

<p>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.²⁰</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.²¹</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.²²</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.²³</p>
<p>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.²⁴.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.²⁵</p>

²⁰ Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo; T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SVP. Richard S. Ramírez Grisales (e); T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-099 de 2020. M.P. Cristina Pardo Schlesinger y T-187 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²¹ Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido.

²² Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo.

²³ Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas.

²⁴ Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

²⁵ Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido.

	(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL. ²⁶
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. ²⁷ (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto. ²⁸

ii) *Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.* Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. *Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:*

- 1) *La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*
- 2) *El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*
- 3) *El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*
- 4) *El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*
- 5) *El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del*

²⁶ Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

²⁷ Sentencia T-116 de 2013. M.P. (e) Alexei Julio Estrada.

²⁸ Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo.

contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador²⁹.

Por todo lo anterior ruego al señor Juez Constitucional, administrar justicia y no permitir que se me ocasione un perjuicio irremediable debido a mi debilidad manifiesta y estabilidad laboral reforzada por cuestión de salud.

PROCEDIMIENTO

Decretos 2591 de 1991, Decreto 306 de 1992, Decreto 1382 de 2000.

COMPETENCIA

Es Usted Señor Juez competente por lo establecido en la Ley para conocer del presente asunto.

DECLARACIÓN JURADA

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que sobre los mismos hechos invocados en esta demanda no he interpuesto otra acción de tutela.

ANEXOS

Historia clínica

Peticiones por estabilidad laboral reforzadas radicadas al SAC.

²⁹ Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

Resolución por medio del cual terminan mi provisionalidad.

copia de mi cédula de ciudadanía

copia del decreto de nombramiento

copia del diagnóstico médico (Historia clínica)

copia de la valoración de médico internista de la clínica reina Isabel- Nefro Uros, en cuanto a la valoración de medicina del trabajo, realizada en emcosalud por el médico especialista Mario Fernando Duque Olaya.

Copia del certificado de lista de espera para trasplante de riñón.

copia declaración juramentada padre cabeza de hogar.

Copia historia clínica NEFROUROS, Pitalito – Huila.

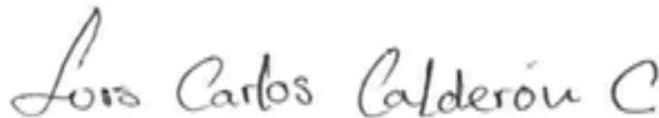
NOTIFICACIONES

Las recibiré en la [REDACTED]

Teléfono [REDACTED]

Correo [REDACTED]

De usted, atentamente



Luis Carlos Calderón Cerón
C.C [REDACTED] de Popayán Cauca.