

Gigante - Huila 20 de febrero de 2024

Señor:

JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA (REPARTO)

E. S. D.

REF.: ACCION DE TUTELA ACCIONANTE(S): EDITH YANITH ANDRADE CALDERÓN, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA N° 36.300.447 expedida en Neiva.

**ACCIONADO(S):** SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA-FOMAG-COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

EDITH YANITH ANDRADE CALDERÓN, actuando en nombre propio, identificada como aparece al pie de mi firma, respetuosamente me permito formular acción de tutela contra SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA-FOMAG-COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL entidades, representadas legalmente por 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

Fundó la presente Acción en los siguientes hechos:

UNO: Soy docente en provisionalidad definitiva desde 29/07/2019, iniciando labores en la I.E La Ulloa de Rivera Huila, para la fecha 07/01/2020 fui trasladada a la I.E Jorge Eliécer Gaitán del municipio de Gigante (Potrerillos) zona rural hasta el 09/01/2024, dictando las asignaturas de Tecnología e informática y artística en la secundaria, siempre actuando de manera eficiente y al servicio de esta comunidad educativa, apoyo virtual y presencial en el tiempo de pandemia, logro para la misma con dotación de un laboratorio STEM, equipos tecnológicos y siendo la única docente a nivel regional logrando capacitación CHICAS STEM de estudiantes para inclusión de genero adquirir conocimientos en tecnología electrónica y robótica y de la SECRETARÍA **DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL HUILA.**

DOS; Esta Secretaría se encuentra adelantando el proceso de selección No. 2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022 -Directivos Docentes y Docentes.

TERCERO; En atención a dicho proceso de selección, desafortunadamente se encuentra ofertada la plaza docente en la cual me desempeño, por tal razón acudo ante su despacho, con el fin de solicitar se me protejan mis derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, teniendo en cuenta que Colombia es un Estado social de derecho donde uno de sus fines esenciales es servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, tal como lo indican los artículos 25, 29, 1 y 2 de Nuestra Constitución Política de Colombia; con el fin de que se nos protejan nuestros derechos pues al no haber pasado el concurso de méritos llevado a cabo el 25 de septiembre de 2022, nuestras plazas en donde hemos laborado por varios años serán ocupadas por las personas que ganaron el concurso, y por tanto corro el riesgo que me desvinculen, de tal manera que para mi caso en concreto se debe tener en cuenta mi **debilidad manifiesta** y mi última historia clínica junto con sus exámenes y resultados físicos y mentales.

CUARTO; Desafortunadamente, mi situación actual y mis antecedentes de salud son los siguientes:

Estando en incapacidad por hospitalización, el día 23/11/2023 a las 16:05 fui notificada a mi correo electrónico enviada por DIANA PATRICIA CHAVARRO ANDRADE-Técnico Operativo- Atención al Ciudadano – SE Huila sobre la resolución N° 7219 del 14 de noviembre del 2023 me informaban sobre la terminación de mi nombramiento en provisionalidad.

Este mismo día 23/11/2023 a las 2:00 P.M ingrese a cirugía por procedimiento de Histerectomía, al leer dicha notificación tuve una crisis de salud pues a la vez padezco ansiedad y depresión a raíz de situaciones laborales que inicia desde la pandemia por niveles altos de estrés a consecuencia de labores asignadas extralimitándome y adquiriendo COVID por asistencias presenciales a entregas de equipos a la comunidad, trabajando de domingo a domingo en horarios fuera del laboral hasta de 36 horas continuas, con labores como recepción de material de todas las sedes, realizar impresión, fotocopias, armar paquetes, realizar mantenimiento y entrega de 300 equipos de cómputo e ir a la Institución a hacer entrega de los mismos, adicionalmente por tratos despectivos, exclusión, comentarios anti-éticos persecución y acoso laboral de uno de los directivos reprimiendo cualquier manifestación de inconformismo para evitar mayores consecuencias, lo cual conllevo al deterioro de mi condición de salud desencadenando todo lo anterior especialmente afectando mi salud mental y requiriendo controles de psicología, psicología clínica y psiquiatría con dolores y dificultades características de esta enfermedad (física y emocionalmente) en la que tengo que estar en tratamiento continuo, porque hay momentos de crisis alta a causa de esta.

En el transcurso del tiempo laborado, he estado en tratamientos para poder controlar mis situaciones de salud física y mental.

Al estar desvinculada en el trabajo, mi tratamiento queda afectado generando más dificultades y deterioro en mi salud física y mental.

Siento mucha angustia, desespero y desolación en la actualidad pues soy madre cabeza de familia y tengo 100% a mi cargo un menor de edad quien depende de mí tanto en lo económico como emocional y quien también ha sido afectado emocionalmente a raíz de las situaciones anteriormente mencionadas y se encuentra en control psicológico por EMCOSALUD.

Tengo responsabilidades económicas pues estoy pagando un crédito con el cual adquirí una vivienda y corro el riesgo de que sea embargada por imposibilidad de pago al quedar sin empleo.

QUINTO; Actualmente, sigo en tratamiento médico, como consta en mi historia clínica, teniendo una situación de salud que me impide y dificulta de manera significativa y sustancial el normal y adecuado desempeño de mis labores.

SEXTO; Como consecuencia de lo anterior, radique solicitud de estabilidad laboral reforzada por salud y enfermedad catastrófica al sac HUI2023ER.

SEPTIMO; Consideró que tengo motivos para reclamar mi permanencia como Docente Provisional, puesto que ostento las condiciones de estabilidad laboral reforzada por salud, descritas en la circular (**Circular 024 JUNIO DE 2023 (MEN)**).

OCTAVO; La secretaria de Educación del Huila me desvincula laboralmente dejándome desprotegida y vulnerando mis Derechos laborales. A la salud, mínimo Vital y estabilidad laboral reforzada, mediante Resolución No 7219 de 2023.

1. Conforme lo ha establecido la Corte Constitucional:

***“Todas las autoridades públicas, de carácter administrativo o judicial, de cualquier orden, nacional, regional o local, se encuentran sometidas a la Constitución y a la ley, y que, como parte de esa sujeción, las autoridades administrativas se encuentran obligadas a acatar el precedente judicial dictado por las Altas Cortes de la jurisdicción ordinaria, contencioso administrativa y constitucional. La anterior afirmación se fundamenta en que la sujeción de las autoridades administrativas a la Constitución y a la ley, y en desarrollo de este mandato, el acatamiento del precedente judicial, constituye un presupuesto esencial del Estado Social y Constitucional de***

***Derecho –art.1 CP-; y un desarrollo de los fines esenciales del Estado, tales como garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución –art.2-; de la jerarquía superior de la Constitución –art.4-; del mandato de sujeción consagrado expresamente en los artículos 6º, 121 y 123 CP; del debido proceso y principio de legalidad –art.29 CP; del derecho a la igualdad –art.13 CP-; del postulado de ceñimiento a la buena fe de las autoridades públicas –art.83 CP-; de los principios de la función administrativa –art. 209 CP-; de la fuerza vinculante del precedente judicial contenida en el artículo 230 superior; así como de la fuerza vinculante del precedente constitucional contenido en el artículo 241 de la Carta Política” (Sentencia C-539/11 )***

NOVENO; Por lo anterior, el suscrito por medio de esta tutela solicito a la Secretaria de educación del Huila, se oriente además del artículo mencionado, la aplicación de dichas normas a tenor del **PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD e INDUBIO PRO OPERARIS.**

DECIMO; Si bien, los docentes provisionales no tienen un derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo. Éste debe proveerse por medio de un concurso de méritos, Sin embargo, se les **DEBE OTORGAR UN TRATO PREFERENCIAL COMO ACCIÓN AFIRMATIVA,** antes de efectuar el nombramiento de quienes ocuparon los primeros puestos en la lista de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales. Ello en virtud de los mandatos contenidos en **los incisos 2º y 3º del artículo 13 Superior,** relativos a la adopción de medidas de **PROTECCIÓN A FAVOR DE GRUPOS VULNERABLES Y PERSONAS EN CONDICIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA,** y en las cláusulas constitucionales **que consagran una protección reforzada para ciertos grupos sociales, tales como: Etapa de pre- pensión, Fuero de maternidad, madres o padres Cabeza de hogar, Enfermedades catastróficas y alto riesgo, Miembros de las juntas directivas sindicales o fundadores de sindicatos.**

ONCE; La Sentencia de unificación **SU-446 de 2011,** La Corporación hizo un pronunciamiento en torno a la relación existente entre la provisión de cargos de carrera mediante concurso de méritos y la protección especial de las personas que ocupan dichos cargos en provisionalidad y se encuentran en circunstancias especiales tales como **las EXPRESADAS en la circular 024 JUNIO DE 2023.**

DOCE; Subráyese, que en dicha circular (**Circular 024 JUNIO DE 2023 (MEN)**) en lo referente a Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad, la Sentencia SU-087/22, señala la sistematización de algunas reglas que es posible identificar en los pronunciamientos de las diferentes salas de revisión de la Corte. Por lo mismo,

el juez deberá valorar los elementos de cada caso concreto para determinar si el accionante es titular de esta garantía. Entre ellas sobresalen:

- a) En el examen médico se advierte sobre la enfermedad o existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante varios días.
- b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.
- c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
- d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes u años, dicha enfermedad genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación.

TRECE; Como es conocido, se dio inició al concurso de méritos para proveer el cargo de Docentes, 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).**

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- SU-061 DE 2023- Sentencia SU-428 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 IRREMEDIABLE**

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 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, 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 (plaza vacante definitiva o crear una planta temporal laboral).

### **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”<sup>2</sup>

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 jurisprudencial<sup>1</sup>**

*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*

---

<sup>1</sup> 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.

*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 empleo<sup>2</sup>, a partir de allí se han 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 jurisprudenciales<sup>3</sup> que se utilizarán para resolver el presente asunto.<sup>4</sup>*

*73. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional <sup>5</sup> 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*

---

<sup>2</sup> 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 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Cfr. Sentencia T-195 de 2022. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

*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 protege<sup>6</sup> la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio,<sup>7</sup> (ii) el derecho a permanecer en el empleo,<sup>8</sup> (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador<sup>9</sup> y (iv) la presunción de despido discriminatorio.<sup>10</sup>*

75. *Ahora bien, en la sentencia **SU-049 de 2017**<sup>11</sup>, 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**<sup>12</sup> se advierten cuatro conclusiones:<sup>13</sup>*

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*

---

<sup>6</sup> *Ibidem.*

<sup>7</sup> 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 cobija la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

<sup>8</sup> 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”

<sup>9</sup> 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.”

<sup>10</sup> La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria<sup>10</sup>, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador<sup>10</sup>. 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*”<sup>10</sup> o una “*causa objetiva.*”<sup>10</sup> La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cobija 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.*”<sup>10</sup> 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.

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

<sup>12</sup> M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

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

- que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”;<sup>14</sup>
- 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”;<sup>15</sup>
  - 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;<sup>16</sup> 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.”<sup>17</sup>

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.<sup>18</sup> 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:<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> 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”.

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> 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”.

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
<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.<sup>20</sup></p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.<sup>21</sup></p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.<sup>22</sup></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.<sup>23</sup></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.<sup>24</sup></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.<sup>25</sup></p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.<sup>26</sup></p>

<sup>20</sup> 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.

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

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

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

<sup>24</sup> Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

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

<sup>26</sup> Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

<p>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.<sup>27</sup></p> <p>(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.<sup>28</sup></p>
---	--

*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 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.*

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

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

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 empleador<sup>29</sup>.

## **SENTENCIA SU-428 DE 2023 CORTE CONSTITUCIONAL**

4.2. La garantía a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

(a) Jurisprudencia de la Corte Constitucional

66. La estabilidad laboral reforzada es una garantía que protege “a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición” 123 . Esta garantía no tiene un rango puramente legal<sup>124</sup> , pues “se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política” 125, entre estas, de un lado, en el artículo 13, según el cual el Estado tiene el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, en especial, de aquellas personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por su condición económica, física o mental<sup>126</sup> . De otro lado, en el artículo 53 que establece una protección reforzada a la estabilidad en el empleo de los trabajadores que, por sus condiciones especiales, “puede[n] llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva” 127 .

67. A partir de esos mandatos constitucionales, el legislador profirió 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”. En su artículo 26 prevé la garantía de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, que impide la terminación de una relación laboral de una persona con afectaciones de salud sin la autorización de la oficina de Trabajo, a la que le corresponde evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas.

68. En relación con los destinatarios de esta garantía, desde la Sentencia SU049 de 2017, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende a quienes tengan una situación de salud que les impida o dificulte de manera significativa o sustancial el normal y adecuado

---

<sup>29</sup> Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

desempeño de sus labores, aun cuando no presenten un limitación moderada, severa o profunda. Esta protección opera sin necesidad de que exista una calificación previa que evidencie un grado de pérdida de capacidad laboral o una limitación física, psíquica o sensorial y tampoco exige la presentación de un documento solemne que la acredite<sup>129</sup>, por lo que es posible acudir a múltiples medios de prueba para establecer la existencia de una afectación de salud que justifique la protección.

69. Para determinar si una persona es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, es posible acreditar la condición de salud que le impide o dificulta de manera significativa o sustancial desempeñar sus actividades en condiciones regulares mediante: “i) el examen médico de retiro en el que se advierte sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido; ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada por una enfermedad y que debe cumplir con un tratamiento médico; iii) la ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y también cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral; o cuando iv) el trabajador informa al empleador, antes de la desvinculación, que su bajo rendimiento se origina en una condición de salud que se extiende después de la terminación del vínculo”.

70. Además, dado que también “gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor” <sup>132</sup> , el impacto en las funciones se puede acreditar a partir de varios elementos, entre estos, que: (i) la pérdida de capacidad laboral sea notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido incapacitado de forma recurrente, o (iii) el trabajador ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones para las cuales fue inicialmente contratado<sup>133</sup> .

71. Acreditada la titularidad de la protección, el empleador que requiera dar por terminado el vínculo laboral debe demostrar la existencia de una justa causa que permita evidenciar que la desvinculación no está relacionada con la condición de salud del trabajador, para lo cual necesita contar con la autorización del Inspector de Trabajo<sup>134</sup>. De comprobarse que “la razón del cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta 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”.

*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.*

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 clínico con diagnóstico médico.

Incapacidades.

Peticiones por estabilidad laboral reforzadas radicas al SAC.

Resolución por medio del cual terminan mi provisionalidad.

copia de mi cédula de ciudadanía.

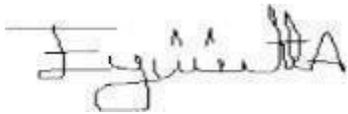
## **NOTIFICACIONES**

LOS ACCIONADOS; En los correos y medios institucionales gov.co o su respectivos SAC, notificaciones judiciales.

ACCIONANTE; Recibo notificación en el correo electrónico [edithyanith@gmail.com](mailto:edithyanith@gmail.com)

Teléfono 3178201995.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Edith Yanith Andrade Calderón'. The signature is written in a cursive style with some capital letters.

EDITH YANITH ANDRADE CALDERÓN

Cédula de ciudadanía N° 36.300.447 expedida en Neiva.

**ANEXOS:**