

Señor
JUEZ CONSTITUCIONAL (Reparto)
E. S. D.

<p>Referencia: ACCION DE TUTELA Accionante: SANDRA YANINA ORTEGA MONCADA Accionado: SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE SAN JOSE DE CUCUTA</p>
--

SANDRA YANINA ORTEGA MONCADA, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, haciendo uso del derecho de tutela consagrado en el artículo 86 de la constitución política y reglamentado por decreto 2591 de 1991, con todo respeto concurro a su despacho a formular ACCION DE TUTELA, en contra de la **SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE SAN JOSE DE CUCUTA**, por la vulneración de mi derecho fundamental A LA SALUD, DERECHO A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, DERECHO FUNDAMENTAL AL MINIMO VITAL Y DRECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL, con fundamento en los siguientes:

HECHOS:

- 1.-** Laboré como docente adscrita a la Secretaria de Educación del Municipio de San José de Cúcuta desde el 8 de mayo de 2017 hasta el 07 de febrero de 2021.
- 2.-** Durante el desarrollo de mis funciones como Docente del Municipio de San José de Cúcuta en el CENTRO EDUCATIVO AGUALASAL, fui víctima de amenazas constantes contra mi vida.
- 3.-** a través de la Resolución 01426 del 31 de marzo de 2022, la Secretaria de Educación del Municipio de San José de Cúcuta me comisiona de la Institución Educativa CENTRO EDUCATIVO AGUALASAL a la Institución Educativa CLUB DE LEONES N° 29 por razones de seguridad, esto debido a las amenazas constantes en contra de mi vida.
- 4.-** La Secretaria de Educación Municipal a través de oficio de fecha 4 de abril de 2022 da respuesta a la solicitud al requerimiento enviado manifestando que se envió la información a la Unidad Nacional de Protección a efectos de que se determine la calificación del riesgo, razón por la cual a través de comunicación del 28 de septiembre del 2022 de la Secretaria de Educación Municipal me comunican que la Unidad Nacional de Protección determina que mi nivel de riesgo es EXTRAORDINARIO.
- 5.-** En virtud a la respuesta dada por la Secretaria de Educación Municipal el día 20 de octubre de 2022, pongo de presente a la Secretaria de Educación que no estimo necesario mi traslado a las afueras de la ciudad de Cúcuta porque me siento tranquila en mi lugar de trabajo.
- 6.-** El 28 de marzo de 2022 procedo a radicar ante la Fiscalía General de la Nación

denuncias por AMENAZAS de las cuales he venido víctimas.

7.- El 8 de marzo de 2023 el comunico a la Secretaria de Educación Municipal que la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas me ha incluido en el Registro Único de Víctimas.

8.- Tal como se evidencia en las diferentes historias clínicas que aportó como prueba se puede ver que he estado en controles médicos por Psiquiatría, Psicología y que producto de las amenazas que se hicieron en contra de mi vida, sufro de dolor en la espalda, insomnio, trastorno de ansiedad generalizada secundario a situación de estrés crónico vivido en lugar de trabajo.

9.- El 20 de diciembre de 2023 asistí a cita médica con MEDICINA LABORAL, quien me recomienda ser valorada por mi operador de riesgos laborales UTR OTIENTE 2020 para recomendaciones laborales previo análisis del puesto de trabajo.

10.- El 26 de diciembre de 2023 asisto a cita médica con psicología, en donde me diagnostican TRASTORNO DE ADAPTACION, OTROS SINTOMAS Y SIGNOS QUE INVOLUCRAN EL ESTADO EMOCIONAL Y TRASTORNO DE ESTRÉS POSTRAUMATICO y me ordena control en un (1) mes.777

11.- El ocho (8) de enero de 2024 la Secretaria de Educación Municipal de San José de Cúcuta, me termina mi nombramiento en Provisionalidad en razón a que se dará posesión al elegible de la plaza por mi ocupada.

12.- A través de escrito dirigido a la Secretaria de Educación Municipal de Cúcuta, donde expongo mi situación y solicito que se me asigne la cita con Medicina Laboral.

13.- Tal como se evidencia en las historias clínicas desde el 2019 he venido recibiendo atención medica por diferentes especialidades y hasta la fecha de mi desvinculación aun continuo en procedimiento médicos debidos a las diferente patologías que padezco producto de los hechos ocurridos en el desarrollo de mis funciones como docente adscrita a la Secretaria de Educación Municipal de San José de Cúcuta.

14.- si bien es cierto existió una justa causa aparente para dar por terminado mi nombramiento como docente del Municipio de San José de Cúcuta, también lo es el hecho de que al momento en que se dio mi desvinculación me encontraba con protección especial otorgada por la Unidad Nacional de Protección debido a las amenazas del que fui víctima en el desarrollo de mis labores

15.- Es claro y no genera duda que debo permanecer en vinculada en mi cargo como docente del Municipio de San José de Cúcuta primero porque al ser declarada víctima del conflicto armado por el hecho victimizante de AMENAZAS y no haber superado mi condición de víctima porque a la fecha de ocurrencia de los hechos no han transcurrido ni siquiera 5 años para poder superar las condiciones de víctimas, además porque no he recibido por parte de la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas la respectiva indemnización por los hechos ocurridos.

16.- La entidad accionada vulnera mi derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud y a la vida en condiciones dignas, pues

conociendo mi estado de salud y habiendo solicitado valoración por Medicina laboral de mis patologías, lo cual nunca se dio pues al momento en que responden la solicitud de valoración por medicina laboral me encontraba desvinculada de mi empleo como docente, la entidad accionada debió haber solicita permiso al Ministerio del Trabajo para que se pudiera dar mi desvinculación debido a la estabilidad laboral reforzada producto de las patologías que padezco.

17.- Me encuentre con fuero de estabilidad laboral reforzada y que conforme a lo establecido por la corte constitucional en la sentencia SU 263 DE 2023, l cual establece que para que se dé la estabilidad laboral reforzada existen una serie d requisitos los cuales cumplo:

- *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:* en mi caso esto se cumple pues padezco de padezco de afectaciones mentales producto de los hechos de amenaza ocurridos en mi contra durante el desempeño de mis funciones, además de los quebrantos de salud que se evidencia en las diferentes historias clínicas aportadas.
- *Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.:* esto se cumple por que durante el desarrollo de mis funciones, solicite valoraciones por medicina laboral, en diferentes oportunidades tuve que asistir a citas médicas, las cuales eran comunicadas a la Secretaria de Educación Municipal.
- *Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación:* si bien es cierto mi despido se dio bajo la causal de que se debe nombrar a la persona que paso el concurso de méritos, lo cierto es que mi despido es ineficaz, porque a la fecha en que se efectuó mi despido me encontraba a la espera de ser valorada por Medicina laboral, por las patologías psicológicas y físicas adquiridas en desarrollo de mis funciones, las cuales no se tuvieron en cuenta al momento en que se dio mi desvinculación como docente.

PRETENSIONES

1. Solicito que se tutelen a mi favor mis derechos fundamentales A LA SALUD EN CONEXIDAD CON EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DEBILIDAD MANIFIESTA, DERECHO AL TRABAJO, DERECHO AL MINIMO VITAL, DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHO A LA VIDA.
2. Como consecuencia de lo anterior solicito que se ordene a la entidad accionada SECRETARIA DE EDUCACION DE SAN JOSE DE CUCUTA, a reintegrarme a un cargo igual o superior al que venía desempeñando sin solución de continuidad y se me paguen los salarios, prestaciones y aportes a seguridad social, desde el momento de la terminación de mi vínculo laboral, hasta que se haga efectivo mi reintegro.
3. Se ordene a la entidad accionada SECRETARIA DE EDUCACION DE SAN JOSE DE CUCUTA a pagar la sanción establecida en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de

1997 consistente en 180 días de salarios, por haber sido despedido injustamente encontrándome en proceso de calificación, en situación de debilidad manifiesta y no haberpedido permiso al Ministerio del Trabajo para poder despedirme.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

La presente acción de tutela, se fundamenta en el artículo 86 de la Constitución Nacional, Decretos 2591 de 1991 y 306 de 1992, artículos 11, 25, 48, 49 de la Constitución Nacional,

Ley 361 de 1997, *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la persona con limitación y se dictan otras disposiciones.*

“Artículo 26 “Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días 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.”

Jurisprudencia constitucional donde sea pronunciado sobre el tema que nos ocupa, entre otras, T-041 del 31 de enero de 2014, M.P. DR. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, T-211 DE 2012, T-864 DE 2011.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Precedente judicial

La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario

que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

**DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN
CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD
MANIFIESTA O INDEFENSIÓN-Reglas jurisprudenciales**

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedida debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social

Corte Constitucional, Sentencia SU 061 DE 2023

Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada. Reiteración jurisprudencial^[89]

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.

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^[90], 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.

En la regulación del trabajo, desde sus orígenes, se establecieron dispositivos de protección contra la discriminación. Por ejemplo, en los primeros Convenios de la

OIT sobre maternidad,^[91] asociación sindical y negociación colectiva^[92] que preceden a la regulación autónoma laboral que existe actualmente, se consideró necesario que, dadas las especiales circunstancias en las que podía encontrarse una persona en relación consu empleador – entre ellas las mujeres ante el embarazo o la lactancia o cualquier trabajador o trabajadora que decidiera conformar y dirigir un sindicato- era necesario contar con mecanismos previos al despido, que permitieran que una autoridad, bien judicial o administrativa, pudiera definir si el despido era viable o si no se autorizaba al fundarse en un criterio odioso e injustificado de discriminación.

No contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral que, en esos eventos es reforzada.^[93] Esta ha sido la posición invariable de esta Corte Constitucional, que además la ha justificado a partir de los contenidos de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad.^[94]

La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, similar dispositivo, esta vez por razones de salud. Así determinó que la terminación de una relación laboral de una persona que tuviera afectaciones en su salud, debía contar con la autorización de la oficina de Trabajo, esto es quien debe evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas.^[95]

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).

A partir de ese contenido constitucional y del alcance fijado, esta Corporación ha unificado las siguientes reglas jurisprudenciales^[96] que se utilizarán para resolver el presente asunto.^[97]

Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional^[98] 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.

En punto al contenido que se protege^[99] la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio,^[100] (ii) el derecho a permanecer en el empleo,^[101] (iii) la

obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador^[102] y (iv) la presunción de despido discriminatorio.^[103]

Ahora bien, en la sentencia **SU-049 de 2017**, 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** se advierten cuatro conclusiones:

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*”;

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*”;

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; 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.*”

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.

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.^[111]

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia, en sentencias recientes como la SL 1491 de 2023, ha considerado el fuero de salud como una estabilidad ocupacional reforzada que existe cuando: “(i) el trabajador se encuentra en una situación de salud que dificulta significativamente el desarrollo de sus funciones; (ii) la condición de salud es conocida por el empleador; (iii) el empleador intenta por todos los medios posibles la reincorporación y reubicación del trabajador; y (iv) no exista una justa causa o causal legal para terminar la relación laboral”

Para la Corte Constitucional, **el empleador que requiera terminar el contrato de un trabajador con una condición de salud, en los términos mencionados, deberá siempre solicitar autorización por parte del Ministerio del Trabajo.** Esto aun cuando exista una justa causa o causa legal para terminar el contrato”.

SENTENCIA SU 263 DE 2023

Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada. Reiteración jurisprudencial^[89]

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 empleo^[90], 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.

68. En la regulación del trabajo, desde sus orígenes, se establecieron dispositivos de protección contra la discriminación. Por ejemplo, en los primeros Convenios de la OIT sobre maternidad,^[91] asociación sindical y negociación colectiva^[92] que preceden a la regulación autónoma laboral que existe actualmente, se consideró necesario que, dadas las especiales circunstancias en las que podía encontrarse una persona en relación con su empleador – entre ellas las mujeres ante el embarazo o la lactancia o cualquier trabajador o trabajadora que decidiera conformar y dirigir un sindicato- era necesario contar con mecanismos previos al despido, que permitieran que una autoridad, bien judicial o administrativa, pudiera definir si el despido era viable o si no se autorizaba al fundarse en un criterio odioso e injustificado de discriminación.

69. No contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral que, en esos eventos es reforzada.^[93] Esta ha sido la posición invariable de esta Corte Constitucional, que además la ha justificado a partir de los contenidos de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad.^[94]

70. La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, similar dispositivo, esta vez por razones de salud. Así determinó que la terminación de una relación laboral de una persona que tuviera afectaciones en su salud, debía contar con la autorización de la oficina de Trabajo, esto es quien debe evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas.^[95]

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^[96] que se utilizarán para resolver el presente asunto.^[97]

73. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional^[98] 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 protege^[99] la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio,^[100] (ii) el derecho a permanecer en el empleo,^[101] (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador^[102] y (iv) la presunción de despido discriminatorio.^[103]

75. Ahora bien, en la sentencia **SU-049 de 2017**^[104], 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**^[105] se advierten cuatro conclusiones:^[106]

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*”,^[107]

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*”,^[108]

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;^[109] 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.*”^[110]

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.^[111] 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:^[112]

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<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.^[113]</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.^[114]</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.^[115]</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.^[116]</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.^[117]</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.^[118]</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.^[119]</p>

JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no he presentado acción de tutela por los mismos hechos y por el mismo asunto.

PRUEBAS

- 1.- Copia de mi cedula de ciudadanía
- 2.- Certificación de tiempo laborado
- 3.- Resolución de Traslado de puesto de trabajo

- 4.- Oficio de inclusión en el Registro Único de Víctimas
- 5.- Diferentes Oficios de Comunicación de mi estado de salud.
- 6.- Oficio de Solicitud de Valoración por Medicina Laboral.
- 7.- Historias Clínicas
- 8.- Resolución de Terminación de mi Nombramiento Provisional

NOTIFICACIONES

Recibo notificaciones en la AV 18E # 16BE-28 Urbanización Santa Helena Niza
Celular: 314431279 o al correo electrónico sandrayanina2@gmail.com

La entidad accionada Secretaria de Educación Municipal de San José de Cúcuta
recibe notificaciones en la CALLE 10 # 0E-16 Edificio Centro Empresarial Bloque B
Hotel Tonchala o al correo electrónico jurídica@semcucuta.gov.co.

Del Señor Juez

Atentamente,



SANDRA YANINA ORTEGA MONCADA
C.C. 37.440.145 DE CÚCUTA