

Señor  
**JUEZ PROMISCOU MUNICIPAL (REPARTO)**  
Fundación Magdalena  
Correo [demandasfundacion@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:demandasfundacion@cendoj.ramajudicial.gov.co)

E. S. D.  
**REF.: ACCION DE TUTELA DE JORGE RAFAEL STARITA CUELLO**  
contra **MUNICIPIO FUNDACION MAGDALENA NIT. 891780045 - 1**

**JORGE RAFAEL STARITA CUELLO**, mayor de edad, con domicilio y residencia en el Municipio de Fundación Magdalena, identificado con la cédula de ciudadanía número 19.596.440 expedida en Fundación por medio del presente me, me dirijo a usted, con la única finalidad de presentar ACCION DE TUTELA contra la empresa contra Del **MUNICIPIO DE FUNDACION MAGDALENA NIT. 891780045 - 1** representado legalmente por el señor **CARLOS ALBERTO SIERRA SANCHEZ** o quien haga sus veces al momento de la notificación, para que se decrete nulo el despido efectuado por parte de la accionada y se me reintegre a mis labores en dicha empresa debido al despido injustificado que le sustentaré en los siguientes:

### **HECHOS**

1. Señor Juez de la Republica de Colombia, vengo prestando mis labores a la accionada, en el cargo Técnico Administrativo desde el 7 de junio de 2005.
2. Actualmente padezco las siguientes enfermedades:
  - a. SINOVITIS Y TESINOVITIS, FLEXORES DEL CARPO DERECHO MAS TENDINITIS CUBITAL DERECHA, la cual fue estructurada el día 18 de marzo de 2016m con una pérdida de capacidad laboral del 14.30%
  - b. TUNEL DEL CARPO, la cual fue estructurada el día 14 de febrero de 2018 con una pérdida de capacidad laboral del 19.70%.
  - c. EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL Y EPICONDILITOS MEDIA BILATERAL, la cual fue estructurada el día 22 de septiembre de ABRIL de 2018, la declaratoria et en controversia
3. La accionada esta notificada de todo ello.
4. El municipio abrió con respaldo de la COMISION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, concurso de mérito para ofertar las vacantes que presenta la accionada, entre las cuales está el cago por mi desempeñado Técnico Administrativo.
5. Al momento de ofertar mi cargo la accionada no tuvo en cuenta las enfermedades por mi padecida.
6. Señor Juez, yo tengo pendiente la atención y evaluación de mi problema médico o de salud por parte de los especialistas, para determinar de fondo mis problemas de audición y vista de mi oído y ojo derecho y establecer además la pérdida de capacidad laboral por parte de la ARL
7. A raíz de la indolencia del empleador, quien tiene pleno conocimiento de las condiciones de indefensión en las cuales me encuentro, a raíz del accidentes de trabajo y de la labor desempeñada (técnico eléctrico) me

notifico el despido sin justa causa el día 28 de febrero de 2021 dejando a este a depender de la caridad de las personas que le rodean y violando flagrantemente todos los derechos fundamentales que tiene un trabajador y sin tener en cuenta la pandemia del corona virus que actualmente azota la humanidad

8. Señor Juez, como usted podrá verlo en los documentos anexados, el empleador de forma inhumana me despidió, a pesar del estado de salud el cual está padeciendo en el momento actual y que este dio a conocer por escrito a su empleador en el momento indicado.
9. **EL empleador**, no presento solicitud alguna ante el Ministerio de la Protección Social para que este ordenara que si una persona estando en las condiciones de indefensión a raíz de su precario estado de salud que viene sufriendo podía ser despedido.
10. Señor Juez, al terminar la contratación quedo desafiado al sistema de seguridad social del cual no tiene como costear el costoso tratamiento que requiere.
11. debido a la vulneración de los derechos fundamentales de mi apadrinado como trabajador para esta empresa y por parte de su empleador, atentando contra su derecho de estar afiliado al régimen de seguridad social y de salud, le solicitamos se decrete nulidad del **PROCESO DE SELECCIÓN NUMERO 978 DE 2018 SEGUIDO POR EL MUNICIPIO DE FUNDACION** se ordene se elimine de dicha convocatoria el cargo de TECNICO ADMINISTRATIVO GRADO 3 CODIGIO 367, hasta que se me hagan todos los tratamientos para los problemas de salud que padezco
12. Esta plenamente demostrado y certificado que el motivo de despido por parte de su empleador es su estado de salud, debido a que este ya no tenía las mismas fuerzas y facultades para moverse y desempeñarse para las labores las cuales había sido contratado.

#### PETICION ESPECIAL MEDIDA CAUTELAR

1. **SOLICITO LA SUSPENSIÓN PROVISIONAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO- PROCESO DE SELECCIÓN NUMERO 978 DE 2018 SEGUIDO POR EL MUNICIPIO DE FUNDACION**, por violación a los derechos fundamentales a la seguridad social integral en salud, estabilidad laboral reforzada y derecho a un trabajo digno.

Para lo anterior ofíciase a la COMISION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL.

#### **PETICION**

Fundamentado en los anteriores hechos y con el debido respeto, solicito de parte de usted que le sean amparado y protegido los derechos fundamentales a una vida digna, a la salud, seguridad social y estabilidad laboral reforzada Solicito al Señor Juez se conceda esta acción de tutela a a mi favor en contra de la accionada

Además solicito al señor Juez que se decrete la nulidad del acto administrativo **PROCESO DE SELECCIÓN NUMERO 978 DE 2018 SEGUIDO POR EL MUNICIPIO DE FUNDACION**

Su Señoría, solicito que la empresa accionada deje sin efecto la convocatoria del cargo del TECNICO ADMINISTRATIVO GRADO 3 CODIGIO 367, establecido en el **PROCESO DE SELECCIÓN NUMERO 978 DE 2018 SEGUIDO POR EL MUNICIPIO DE FUNDACION.**

Su señoría, además le solicito que sea incluida a través de esta acción de tutela a las empresas **EPS** ARL POSITIVA, COLPENSIONES y el MINISTERIO DEL TRABAJO.

### **DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS**

Con la omisión de actuar por parte del representante legal de la accionada, frente a la petición escrita presentada por mí apadrinado, estimo se está violando el derecho fundamental consagrado en los artículo 13, 47, 48, 49, 53 Y 95 de la Constitución Política que establece:

Los derechos fundamentales que goza toda persona a la salud, a su seguridad social y a la igualdad de oportunidades que gozan los trabajadores.

### **PROCEDENCIA Y LEGITIMIDAD**

Esta ACCIÓN DE TUTELA es procedente de conformidad con lo establecido en los artículos 1, 2, 5 y 9 del Decreto 2591 de 1991, ya que lo que se pretende es que se garantice los derechos fundamentales a la Igualdad (artículo 13 Constitución Nacional) y al Trabajo (artículo 25 Constitución Nacional), toda vez que, la petición consiste en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela actúe o se abstenga de hacerlo según el inciso 2º artículo 86 de la Constitución Política, siendo únicamente aceptables como otros medios de defensa judicial, para los fines de exclusión de la acción de tutela, aquellos que resulten aptos para hacer efectivo el derecho, es decir, que no tienen tal carácter los mecanismos que carezcan de conducencia y eficacia jurídica para la real garantía del derecho.

### **PRUEBAS DOCUMENTALES**

1. Copia del dictamen SINOVITIS Y TESINOVITIS, FLEXSORES DEL CARPO DERECHO MAS TENDINITIS CUBITAL DERECHA, la cual fue estructurada el día 18 de marzo de 2016m con una pérdida de capacidad laboral del 14.30%.
2. Copia del dictamen TUNEL DEL CARPO, la cual fue estructurada el día 14 de febrero de 2018 con una pérdida de capacidad laboral del 19.70%.
3. Copia del dictamen EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL Y EPICONDILITOS MEDIA BILATERAL, la cual fue estructurada el día 22 de septiembre de ABRIL de 2018, la declaratoria et en controversia
4. Copia del escrito por medio del cual notifique a la accionada de mis problemas de salud
5. Copiad de la orden y autorización para el control de ortopedia

6. Copiad de la orden y autorización para electromiografía y neuroconducción de miembro superior

## ANEXOS

Anexo todos los documentos relacionados en el acápite de pruebas,

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundo la presente Acción de Tutela en los artículos 23 y 86 de la Constitución Nacional, Artículo 5, 6 y 9 del Código Contencioso Administrativo, Decreto Reglamentario 2591 del 19 de Noviembre de 1991, Artículo 1 del Decreto 306 del 19 de Febrero del año 1992, inciso segundo del Artículo 26 de la ley 361 de 1997, Artículo 8 de la ley 776 del 2000, Sentencia C – 531-00 del 05 de mayo del año 2000, Sentencia T- 504 del 2008, Sentencia T- 351 del 2003, sentencia de 19 de mayo del año 2005 con radicado 23508, C – 307 del año 2008 y demás normas y jurisprudencias concordantes en esta acción de tutela.

## FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES

1. Sentencia T-305 de 2018, que en algunos de sus apartes dice. “ 4.1. De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección.[67] Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.[68] En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

*“(…) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.” [69]*

4.2. En esta misma línea, el artículo 54 *ejusdem* afirma que “...el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. Finalmente, el artículo 47 de la Carta establece el deber del Estado de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

4.3. Una lectura ordenada de las normas constitucionales citadas ha permitido que esta Corporación considere que la estabilidad laboral reforzada es la concreción del mandato contenido en los artículos de la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral –lo que incluye situaciones de contrato realidad- a gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.

La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas;[70] (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta

por motivos de salud;<sup>[71]</sup> (iii) aforados sindicales;<sup>[72]</sup> y (iv) madres cabeza de familia.<sup>[73]</sup> En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”<sup>[74]</sup> Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.<sup>[75]</sup> En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.

4.4. El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho,<sup>[76]</sup> la igualdad material<sup>[77]</sup> y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, persigue proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las “personas con limitación”<sup>[78]</sup> y procurar su completa realización personal y total integración a la sociedad.

Posteriormente, a través de la Ley 1145 de 2007, por la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, se busca “impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos.” Igualmente mediante la Ley 1346 de 2009<sup>[79]</sup> fue aprobada la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo propósito es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. El artículo 27 de la Convención señala una serie de medidas a adoptar por los Estados con el fin de salvaguardar y promover “el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”.

## **5. La estabilidad ocupacional reforzada de las personas en condición de discapacidad en contratos de prestación de servicios. Reiteración de jurisprudencia**

5.1. En complemento de lo anterior, la jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios<sup>[84]</sup> ha fijado las reglas para que esta protección proceda. La Sentencia T-077 de 2014<sup>[85]</sup> recogió estos parámetros señalando que:

*“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección<sup>[86]</sup>, atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

*(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado de debilidad manifiesta.*

*(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir,*

con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral<sup>[87]</sup>.”**[88]** (Resaltado fuera de texto)

**Igualmente se pronunció la Honorable Corte constitucional en Sentencia T-041/19.....DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Caso en el que accionante sufrió accidente laboral y fue despedido....**

**La procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia**

Inicialmente la Sala de Revisión debe realizar un breve recuento jurisprudencial y normativo sobre los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela a efectos de clarificar los fundamentos jurídicos que permitirán determinar la viabilidad del estudio de fondo del asunto concreto.

3. El artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En concordancia, el artículo 10° del Decreto Estatutario 2591 de 1991 regula la legitimación para el ejercicio de la acción al señalar que la solicitud de amparo puede ser promovida: (i) en nombre propio; (ii) a través de representante (legal o judicial); (iii) mediante agente oficioso; o (iv) por el Defensor del Pueblo o los personeros municipales.

4. En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5° del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

En relación con la última hipótesis, esta Corporación ha considerado que “*la indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio/desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra*”;<sup>1</sup> no obstante, una y otra conllevan diferencias, pues mientras la subordinación se deriva de una relación regulada por un título jurídico, la indefensión tiene su origen en situaciones de dependencia producto de una relación de hecho.<sup>2</sup>

Así pues, también se ha sostenido que las relaciones de subordinación envuelven la sujeción de un individuo respecto a las órdenes de otro, como las que se presentan entre el trabajador y su empleador o entre el estudiante y su profesor.<sup>3</sup>

5. Ahora bien, según se desprende del artículo 86 de la Carta, la finalidad de la acción de tutela es conjurar situaciones urgentes que requieran la actuación expedita del juez constitucional; por ello, de acuerdo con el principio de inmediatez, el mecanismo constitucional debe ser impetrado en un tiempo razonable a partir del hecho generador de la vulneración.<sup>4</sup>

Sin perjuicio de lo anterior, desde la sentencia C-543 de 1992<sup>5</sup> se ha sostenido que la presentación de la tutela no está atada a término de caducidad alguno; de ahí que su procedencia deba examinarse de cara al propósito de obtener la protección inmediata de los derechos fundamentales.<sup>6</sup> Sobre el particular, en la sentencia T-426 de 2018 se afirmó que:

*“No existe entonces un plazo perentorio o terminante para interponer la acción de tutela, de manera que la prudencia del término debe ser analizado por el Juez en cada caso atendiendo a las particulares circunstancias fácticas y jurídicas del asunto; verbigracia, si el lapso es prolongado, deberá ponderar si: (i) existe motivo válido para la inactividad de los accionantes, (ii) la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión, (iii) existe nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales, y (iv) el fundamento de la acción surgió después de acaecida la actuación*

<sup>1</sup> Sentencia T-030 de 2018.

<sup>2</sup> Cfr. sentencias T-334 de 2016, T-030 de 2018, T-325 de 2018 y T-395 de 2018, entre otras.

<sup>3</sup> *Ibidem*.

<sup>4</sup> Sentencia T-019 de 2018.

<sup>5</sup> Que declaró la inexecutable del artículo 11 del Decreto Estatutario 2591 de 1991, que disponía: “*Caducidad. La acción de tutela podrá ejercerse en todo tiempo salvo la dirigida contra sentencias o providencias judiciales que pongan fin a un proceso, la cual caducará a los dos meses de ejecutoriada la providencia correspondiente.*”

<sup>6</sup> Sentencias T-245 y 426 de 2018.

*violatoria de derechos fundamentales de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición*<sup>7</sup>”.

6. En punto del requisito de subsidiariedad, la Corte ha sostenido que conformidad con el inciso 3º del artículo 86 superior y el numeral 1º del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria; de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable.<sup>8</sup>

De acuerdo con lo anterior, el remedio constitucional debe descartarse cuando se ejerce como un *“instrumento supletorio al que se puede acudir cuando se han dejado de ejercer oportunamente los medios de defensa judicial o como un medio para obtener un pronunciamiento con mayor prontitud sin el agotamiento de las instancias ordinarias.”*<sup>9</sup>

7. Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado; sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, *“pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial.”*<sup>10</sup>

8. En efecto, en la sentencia T-151 de 2017<sup>11</sup> se indicó que: *“la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.*

Además se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior).

En la sentencia T-405 de 2015<sup>12</sup> se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra

<sup>7</sup> Sentencias SU-961 de 1999 y T-243 de 2008; reiteradas, entre otras T-246 de 2015.

<sup>8</sup> Sentencia T-080 de 2018. A su vez, el perjuicio irremediable ha sido definido bajo ciertos supuestos rigurosos de inminencia, gravedad, urgencia e impostergabilidad.

<sup>9</sup> Sentencia T-245 de 2018.

<sup>10</sup> Sentencia SU-047 de 2017. Frente a los sujetos que gozan de especial protección por estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-305 de 2018 se manifestó que son: *“(i) los menores de edad, (ii) los adultos mayores, (iii) las mujeres en estado de embarazo, y (iv) los trabajadores discapacitados.”*

<sup>11</sup> En esa oportunidad la Sala Tercera de Revisión estudió tres casos de personas desvinculadas de su lugar de trabajo que solicitaban el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, debido a sus circunstancias de debilidad manifiesta por sus padecimientos de salud. El primero correspondía a un trabajador de 40 años, vinculado por un contrato de obra o labor, diagnosticado con una hernia inguinal unilateral, pese a lo cual fue desvinculado por su empleador. El segundo, a un contratista de 60 años, diagnosticado con epilepsia, a quien también le fue terminada su contrato laboral por el empleador. El tercer caso hacía referencia a un trabajador de 26 años, vinculado a través de un contrato laboral a término fijo, diagnosticado con epilepsia y calificado con una pérdida de capacidad laboral del 37,5%, igualmente desvinculado por la empresa para la cual laboraba.

<sup>12</sup> En la señalada providencia, la Sala Primera de Revisión también resolvió cuatro casos de personas que solicitaban el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, al haber sido terminada su relación laboral a pesar de encontrarse bajo circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud. En la primera acción, la peticionaria empezó a sufrir distintas dolencias físicas en sus manos, rodillas y espalda, que le ocasionaron una disminución física para trabajar como auxiliar de barrido, labor en la que se había desempeñado por más 12 años; sin embargo, su empleador decidió terminar su vínculo contractual desatendiendo sus condiciones de salud. En el segundo asunto, el accionante que desarrollaba sus funciones como ayudante de construcción fue diagnosticado con cáncer gástrico, razón por la cual debía ausentarse una vez por semana para recibir el tratamiento; pese a ello, señalaba que el vínculo contractual fue terminado unilateralmente por el empleador. En el tercero, la trabajadora fue diagnosticada con un tumor maligno de

como el mecanismo apto para la protección inmediata, “cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.”<sup>13</sup>

Así mismo, se resaltó que la jurisprudencia constitucional ha determinado que cuando se trata de “poblaciones históricamente discriminadas o de sujetos que merecen una especial protección, la tutela es el mecanismo idóneo para la protección de sus derechos.”

En igual sentido, en la sentencia T-442 de 2017<sup>14</sup> se consideró que “en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir.”

Finalmente, en la sentencia T-317 de 2017<sup>15</sup> se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que: “en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”.

9. En ese orden de ideas, si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión.

#### **El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia**

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en su aparte “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.” Verdaderamente atenta contra los derechos de las personas con debilidad manifiesta, al permitir la terminación del contrato de trabajo, con el pertinente permiso del Inspector de Trabajo dando lugar a la posibilidad de reclamar una indemnización cuando ese despido o la terminación del contrato de trabajo se produzca sin reunir el mencionado requisito de la autorización? 3.2.5.2 Consideraciones. El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar. Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está 46 COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1341. M.P. Cristina Pardo Schlesinger 48 sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

---

comportamiento desconocido que le ocasionaba un dolor pélvico severo, por el cual se le expidieron varias incapacidades; al reintegrarse al cargo, fue notificada de la terminación unilateral de la relación laboral. En la cuarta acción, el solicitante laboró como ayudante de siembra de prados (jardinería) y su diagnóstico obedecía a una enfermedad de origen naturaleza profesional (síndrome del túnel del carpo bilateral severo) por la cual le practicaron un procedimiento quirúrgico que le ocasionó algunas limitaciones para laborar; no obstante, su empleador terminó la vinculación señalando la liquidación de la sociedad.

<sup>13</sup> Citando la sentencia T-1023 de 2008.

<sup>14</sup> La Sala Octava de Revisión, conoció la acción de tutela de un trabajador de 65 años de edad, al que le fue realizada una cirugía de reemplazo de rodilla y a raíz de esta desarrolló una infección. Estuvo incapacitado por un año y medio y al retornar a sus labores le informaron que ya no existía relación contractual vigente. Por lo tanto, solicitó la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el cual había sido vulnerado por terminar de manera unilateral el contrato de trabajo durante el tiempo que estuvo incapacitado.

<sup>15</sup> La Sala Cuarta de Revisión, estudió la acción interpuesta por un trabajador que alegaba la trasgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada, tras no haber sido renovado su vínculo laboral a término fijo, desconociendo que presentaba una disminución física que le produjo una pérdida de la audición y que al momento en que se produjo la desvinculación se encontraba en proceso de tratamiento y diagnóstico de la enfermedad.

En tal sentido, la jurisprudencia Constitucional ha acuñado el término “estabilidad laboral reforzada” para hacer referencia al derecho Constitucional con el cual se garantiza “la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que, en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad.”

En virtud de las normas Constitucionales señaladas, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud. En suma, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor para la cual fue contratado haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales será ineficaz y, por tanto, el Juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud

Quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional a las garantías de la Carta: en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”; y, en segundo lugar, de la obligación del Juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo. En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) que no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el Juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho prima facie del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el interregno); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones;[21] (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.);[22] (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir “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” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997)

En la línea jurisprudencial anteriormente descrita, se observa que la estabilidad laboral reforzada es garantía del derecho al trabajo para cualquier persona que se encuentre en estado de indefensión por su calidad de discapacitado, minusválido, disminuido físico o mental y las mujeres en estado de embarazo. Es claro, que a lo largo de la línea, se profundizó en la afectación de salud de los trabajadores que no tienen la calidad de los anteriores mencionados, quienes de manera objetiva para la Corte Constitucional también son acreedores de esta estabilidad, siendo claros en que esta afectación de salud debe ser la causal para que el empleador termine su contrato de trabajo, así lo desdibuje con el incumplimiento de funciones por parte del trabajador, sin el debido permiso y autorización del inspector de trabajo o la autoridad administrativa correspondiente para el caso. De esta manera se dio un gran avance en la protección de los derechos de las personas acreedoras de la estabilidad laboral reforzada, observada en una larga línea jurisprudencial sólida y permanente para su protección. A continuación veremos las distinciones mas importantes de las sentencias que integran la línea y su ubicación de acuerdo a la clasificación planteada por el profesor Diego Lopez Medina. 3.3.1 Sentencia Fundadora<sup>47</sup>. Es la primera sentencia proferida por la Corte Constitucional en la materia. • Sentencia T-427 de 1992. Aunque no en este pronunciamiento no se usó el termino de estabilidad laboral reforzada. Este fallo fue el primero en su materia y orientó a los subsiguientes a inclinar una postura por los criterios y consideraciones allí expuestas. En esta providencia se denegó el amparo de los derechos, por encontrar que el actor no tenía la calidad de titular del

derecho. • Sentencia T-441 de 1993. esta sentencia también tiene incidencia como fundadora, dado que fue el segundo pronunciamiento, que aunque usó y confirmó algunos de los criterios y consideraciones expuestos en la sentencia T-427, otorgó el amparo de los derechos fundamentales al actor, iniciando con una larga cadena de protección a nivel Constitucional para los titulares del este derecho.

#### **Sentencia 2020-00325 de 2021 Consejo de Estado**

#### **MEDIDA CAUTELAR DE SUSPENSIÓN PROVISIONAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO / ACTO DE CONVOCATORIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE MÉRITO DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ALCALDÍA DE SAHAGÚN (CÓRDOBA) / SUSCRIPCIÓN DE LA CONVOCATORIA A CONCURSO DE MÉRITOS POR LA ENTIDAD BENEFICIARIA - Efecto**

La convocatoria de un concurso de méritos, si bien debe ser elaborada por la Comisión Nacional del Servicio Civil como regla general, requiere de un proceso de planeación que garantice la viabilidad del proceso de selección, por lo que a ella también concurre el ejercicio de funciones administrativas por parte de la entidad beneficiaria y del Departamento Administrativo de la Función Pública, principalmente, como manifestación de los principios de coordinación y colaboración armónica. En conclusión, la suscripción de la convocatoria por parte del jefe de la entidad beneficiaria del concurso es apenas una posibilidad, pero no una exigencia cuyo desconocimiento desemboque en la invalidez del acto administrativo, comoquiera que su elaboración es competencia exclusiva de la Comisión Nacional del Servicio Civil, toda vez que ello comporta un ejercicio de la función de administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos. En primer lugar, es imperioso resaltar que, contrario a lo que señalaron los accionantes, el Acuerdo No. cncs – 20191000001766 del 4 de marzo de 2019, «[p]or el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección por mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Alcaldía de Sahagún (Córdoba) – Convocatoria No. 1099 de 2019 – territorial 2019», fue suscrito de manera conjunta por el presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el alcalde del municipio de Sahagún (Córdoba). En segundo lugar, de acuerdo con el material probatorio que obra en el expediente, el despacho encuentra actuaciones que, *prima facie*, reflejan las labores de colaboración, coordinación y planeación previas que existieron entre la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Alcaldía del municipio de Sahagún (Córdoba).

**NORMA DEMANDADA:** ACUERDO NO. CNSC – 20191000001766 DE 2019. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y ALCALDE DEL MUNICIPIO DE SAHAGÚN( No suspensión)

**FUENTE FORMAL:** LEY 1437 DE 2011 (CPACA) - ARTÍCULO 229

#### **MEDIDA CAUTELAR DE SUSPENSIÓN PROVISIONAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO / ACTO DE CONVOCATORIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE MÉRITO DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ALCALDÍA DE SAHAGÚN (CÓRDOBA) / FALTA DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL EN CONVOCATORIA DE CONCURSO DE MÉRITOS - Efecto**

Respecto del reproche dirigido contra el Acuerdo No. cncs – 20191000001766 del 4 de marzo de 2019 porque este habría «[...] pasado por alto el presupuesto de la entidad beneficiaria del concurso de mérito», con lo cual se habría vulnerado el Artículo 71 del Decreto 111 de 1996, resulta conveniente precisar que, según lo ha sostenido esta corporación, el certificado de disponibilidad presupuestal no es requisito de validez del acuerdo de convocatoria del concurso de méritos, por lo que su ausencia no conlleva necesariamente la suspensión de dicho acto o del proceso de selección. Sin

perjuicio de lo anterior, el despacho advierte que la Alcaldía del municipio de Sahagún (Córdoba) emitió el certificado de disponibilidad presupuestal 497 del 11 de abril de 2018, por concepto de «[c]osto de convocatorias para proveer concurso de los cargos de carrera administrativa que existen en provisionalidad en el Municipio de Sahagún», por setenta y cinco millones de pesos (\$ 75.000.000), recursos que luego fueron recaudados por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante la Resolución No. cnsc – 20182130158155 del 1. de diciembre de 2018

### COMPETENCIA

Señor Juez, es usted competente para conocer de esta acción de tutela, por la vecindad de del accionante.

### JURAMENTO

Desde ya manifiesto, Señor Juez, bajo la gravedad del juramento que en ningún momento se ha presentado acción de tutela alguna con relación a estos hechos aquí narrados y en contra de la entidad accionada directamente e indirectamente las accionadas las damas.

### NOTIFICACIONES

Al representante de la accionada **MUNICIPIO DE FUNDACION MAGDALENA NIT. 891780045 - 1** representado legalmente por el señor **CARLOS ALBERTO SIERRA SANCHEZ** correo [Secretariageneral@fundacionmagdalena.gov.co](mailto:Secretariageneral@fundacionmagdalena.gov.co)

- Representante **FAMISANAR** **EPS.** Correo [famisanar3@medicinalaboral.co](mailto:famisanar3@medicinalaboral.co) o [servicioalcliente@famisanar.com.co](mailto:servicioalcliente@famisanar.com.co)
- Representante de la Comisión Nacional del Servicio Civil correo electrónico [unidadcorrespondencia@cnsc.gov.co](mailto:unidadcorrespondencia@cnsc.gov.co)
- **Representante** ARL **POSITIVA.** Correo electrónico [notificacionesjudiciales@positiva.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@positiva.gov.co) [servicios.positiva@publica.com](mailto:servicios.positiva@publica.com)
- **Representante**,COLPENSIONES correo electrónico [servicioalciudadano@colpensiones.gov.co](mailto:servicioalciudadano@colpensiones.gov.co)
- Ministro de Trabajo, por intermedio de la Oficina de trabajo de esta ciudad, ubicada en la carrera 5 07 – 22 edificio Famare Píso 1 local 4 Fundación correo [acaballero@ministeriodeltrabajo.gov.co](mailto:acaballero@ministeriodeltrabajo.gov.co)
- El suscrito en la las recibirá en la secretaría de su despacho o en su defecto recibe su notificación carrera 5 No. 11 – 29 Barrio Ariguani de Fundación. [jorgestarita@gmail.com](mailto:jorgestarita@gmail.com) celular: 300 214 95 91

Atentamente,

  
**JORGE RAFAEL STARITA CUELLO**  
C.C. No. 19.596.440 de Fundación