



**FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA**  
*Abogado*

---

Señor.

**JUEZ DEL CIRCUITO DE MONTERIA – CÓRDOBA (Reparto)**

REF: **ACCIÓN DE TUTELA**

Accionante: **YANETH HERRERA DORIA**

Accionado: **DEPARTAMENTO DE CORDOBA**

Vinculados: **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL “CNSC”, NUEVA EPS, Y ARL POSITIVA**

**FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA**, mayor de edad, abogado en ejercicio, domiciliado en la ciudad de Santa Cruz de Lorica, de condiciones civiles y profesionales como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando como apoderado judicial de la actora **YANETH HERRERA DORIA**, persona mayor de edad de condición civil consignada en el poder adjunto al presente escrito, con todo el respeto me dirijo a usted en ejercicio de la **ACCIÓN DE TUTELA** Artículo 86 de la Constitución Nacional, contra **DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA** entidad territorial de derecho público, con domicilio principal en la ciudad de Montería, representada legalmente por su señor Gobernador **ORLANDO JOSÉ BENITEZ MORA**, o quien haga sus veces, o lo sea, o por el apoderado especial que para tal efecto se designe en el momento de la notificación o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace y con vinculación de la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL “CNSC”** entidad de derecho público con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C representado legalmente por su señor presidente **JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN** o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace, **NUEVA EPS** entidad de derecho Privado con domicilio principal en la ciudad de Bogotá con oficina o sucursal en la ciudad de Montería representado legalmente por su señor director o quien haga sus veces y **ARL POSITIVA** entidad de derecho Privado con domicilio principal en la ciudad de Bogotá con oficina o sucursal en la ciudad de Montería representado legalmente por su señor director o quien haga sus veces a fin de que previo los tramites procesales previstos en el decreto 2591 de 1991, con el objeto que se proteja **EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, consagrada en la Constitución Política, toda vez que se están vulnerado por esa entidad según lo indico en la siguiente relación de:

### **HECHOS**

**PRIMERO:** La actora **YANETH HERRERA DORIA** fue nombrada mediante Decreto N° 047 de fecha 13 de febrero de 1996 en el cargo de Mecnógrafo, en la Institución Educativa Paso Nuevo del municipio de San Bernardo del Viento – Córdoba, tomando posesión del cargo.

**SEGUNDO:** posteriormente mediante Decreto N° 0171 de fecha 9 de noviembre de 2001 fue nombrada en provisionalidad en el cargo Auxiliar Administrativo, Código 550, Grado 01 en la misma institución educativa, tomando posesión del cargo.

**TERCERO:** mediante Decreto N° 000971 de fecha 1 de noviembre de 2005 la actora **YANETH HERRERA DORIA** fue nombrada en provisionalidad en el cargo de Auxiliar Administrativo, Código 550, Grado 05 en la Institución Educativa San Francisco de Asís municipio de San Bernardo del Viento, tomando posesión del cargo el cual actualmente ostenta.

**CUARTO:** Actualmente mi poderdante cuenta con 52 años de edad ya que nació el 29 de septiembre de 1969.



# FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

## Abogado

**QUINTO:** Mi poderdante es un sujeto de especial protección constitucional por su estado de debilidad manifiesta por quebrantos de salud determinadas como ***Dolor Cervical Axial Intenso, no tiene síntomas motores ni sensitivos, tiene también síndrome de túnel del carpo, viene en manejo medico sin mejoría, tiene también dolor en los hombros, examen neurológico normal***, con observancias de terapia física sedativa cervical y estiramiento muscular con veinte (20) sesiones. Quebrantos de salud que padece desde el 18 de junio de 2018.

**SEXTO:** El cargo que desempeña mi poderdante de Auxiliar Administrativo, Código 550, Grado 05 en la Institución Educativa San Francisco de Asís, municipio de San Bernardo del Viento fue sometido a concurso público de mérito en la Convocatoria denominada N° 1106-2019 TERRITORIAL 2019 – DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA, de la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC.

**SÉPTIMO:** Mediante derecho de petición Radicado el día 24 de mayo de 2019, la actora solicitó a la NUEVA EPS que solicite a la ARL POSITIVA la evaluación del estado de salud conforme a las patologías que padece sin que a la fecha haya recibido una respuesta de fondo sobre la calificación medico laboral solicitada

**OCTAVO:** Mediante Acta 02 de fecha 16 de agosto de 2022 la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció los parámetros para la audiencia virtual con el fin de proveer las vacancias dentro del Proceso de Selección Convocatoria Territorial 2019 para el día 30 de agosto de la presente anualidad donde se encuentra el cargo que actualmente ocupa la accionante.

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA VULNERACIÓN

**La estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia<sup>1</sup>**

Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador<sup>2</sup>.

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de *debilidad manifiesta*, dando lugar a la denominada *estabilidad laboral reforzada* que “*consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el*

<sup>1</sup> En este acápite se sigue la Sentencia T-188 de 2017, y se actualiza con decisiones más recientes que abordan el mismo problema jurídico.

<sup>2</sup> Corte Constitucional, Sentencias T-225 de 2012 y T-226 de 2012. Dicha protección no solo ha sido reconocida por nuestra Carta Política sino también por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, como la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental, aprobada por la ONU en 1971; la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU; la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 762 de 2002; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009; la Recomendación 168 de la OIT; el Convenio 159 de la OIT; la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO de 1981; la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras. Al respecto, puede ser consultada la Sentencia T-198 de 2006.



# FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

## Abogado

despido”<sup>3</sup>.

Ha precisado la Corte Constitucional que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas<sup>4</sup>, los trabajadores sindicalizados<sup>5</sup>, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud<sup>6</sup> y las madres cabeza de familia<sup>7</sup>.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997<sup>8</sup>, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial<sup>9</sup>.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad<sup>10</sup>, recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: “*El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social*”<sup>11</sup>.

Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: “*Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral*”.

Según el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de

<sup>3</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997.

<sup>4</sup> Ver entre otras, las Sentencias T-141 de 1993, T-568 de 1996, T-119 de 1997, T-426 de 1998, T-961 de 2002, T-291 de 2005, T-898A de 2006, T-699 de 2010, T-1097 de 2012, SU-070 de 2013, T-656 de 2014, T-138 de 2015, T-102 de 2016.

<sup>5</sup> La Sentencia C-470 de 1997, analiza el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras embarazadas y los trabajadores aforados. También pueden verse en relación con este último punto, las Sentencias T-029 de 2004, T-323 de 2005, T-249 de 2008, T-043 de 2010, T-220 de 2012 y T-123 de 2016.

<sup>6</sup> Ver, entre otras, las Sentencias T-1040 de 2001, T-351 de 2003, T-198 de 2006, T-962 de 2008, T-002 de 2011, T-225 de 2012, T-226 de 2012, T-901 de 2013, T-141 de 2016, SU-049 de 2017, T-188 de 2017, T-442 de 2017, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019. En la Sentencia T-442 de 2017 la Sala Octava de Revisión estudió la situación jurídica de un trabajador que prestaba sus servicios a Saludcoop E.P.S. en liquidación a través de una cooperativa, que fue desvinculado de las labores que efectuaba a pesar de que estuvo medicamente incapacitado, sin la autorización de la autoridad del trabajo que era requerida. En razón de ello, la Sala concedió el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, le ordenó a Saludcoop E.P.S. efectuar la reubicación laboral del accionante, al igual que pagar los salarios, las prestaciones y la indemnización por despido ilegal, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; adicionalmente, aclaró que, en virtud de lo dispuesto por el artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, la Institución Auxiliar del Cooperativismo IAC Gestión Administrativa es solidariamente responsable de las obligaciones económicas surgidas a partir de la decisión.

<sup>7</sup> Ver, entre otras, las Sentencias T-792 de 2004, T-182 de 2005, T-593 de 2006, T-384 de 2007, T-992 de 2012 y T-326 de 2014.

<sup>8</sup> “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

<sup>9</sup> Posición que se funda en la Sentencia T-427 de 1992, reiterada en las Sentencias T-441 de 1993, T-198 de 2006, T-198 de 2006, T-307 de 2008, T-504 de 2008, T-650 de 2009, T-614 de 2011, T-461 de 2012, T-447 de 2013, entre otras. En la Sentencia T-198 de 2006, al estudiar el caso de una persona que había sido despedida sin justa causa de la empresa en la que laboraba, pese a encontrarse en situación de indefensión por el deterioro grave de su salud y sin haber sido calificado su grado de invalidez, la Sala Sexta de Revisión efectuó un estudio detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalidez con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales. Además, en lo que hace referencia al universo de beneficiarios de la Ley 361 de 1997, sostuvo que “en materia laboral, 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 su condición de discapacitados o de invalidez”. Así, resolvió proteger los derechos del tutelante al trabajo y a la igualdad, con fundamento en la especial protección a las personas en condición de discapacidad.

<sup>10</sup> Incorporada a nuestra legislación interna mediante la Ley 762 de 2002.

<sup>11</sup> Artículo 1 numeral 1º de la Ley 762 de 2002.



## FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

### Abogado

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.

Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad la Corte Constitucional sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que *“carece de todo efecto jurídico 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 que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”*<sup>12</sup>.

Además, en la Sentencia C-531 de 2000<sup>13</sup> la Corte Constitucional se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una deficiencia física, sensorial y psíquica, con el fin de lograr su integración social. Al respecto señaló:

***“[...] en el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona ‘como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991’ (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad”***<sup>14</sup>.

La estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que tiene fundamento directo en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber<sup>15</sup>: en el derecho a *“la estabilidad en el empleo”* (art. 53 C.P.)<sup>16</sup>; en el derecho de todas las personas que *“se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”* a ser protegidas *“especialmente”* con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad *“real y efectiva”* (arts. 13 y 93 C.P.)<sup>17</sup>; en que el derecho al trabajo *“en todas sus modalidades”* tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de *“condiciones dignas y justas”* (art. 25 C.P.)<sup>18</sup>; en el deber que tiene el Estado de adelantar una política

<sup>12</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000. El condicionamiento se fundó constitucionalmente en “los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)”.

<sup>13</sup> Mediante esta providencia la Corporación declaró la exequibilidad de la expresión subrayada del artículo 33 de la Ley 361 de 1997, que dispone: “El ingreso al servicio público o privado de una persona limitada que se encuentre pensionada, no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del tesoro público”.

<sup>14</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000. Y agregó: “[se] encuentra absolutamente razonable que el legislador establezca disposiciones que faciliten y estimulen el reintegro a la actividad laboral de las personas que sufren alguna clase de limitación, creando condiciones de privilegio aceptables para que se haga realidad la integración social, pues, en esta medida se cumplen propósitos directamente relacionados con la dignidad como persona, razón de ser de la Constitución de 1991”.

<sup>15</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>16</sup> Entre otras, así lo ha dicho este Tribunal en la Sentencia T-1219 de 2005. En ella, la Corte examinó si una persona que sufría de diabetes y ocultó esa información en la entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber omitido dicha información. Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en “circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta”, la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que el trabajador sí tenía ese derecho fundamental a causa de las condiciones de debilidad y, en consecuencia, ordenó su reintegro.

<sup>17</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-520 de 2008. Para justificar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Sala Segunda de Revisión hizo alusión al derecho a la igualdad de las personas (artículo 13 de la C. P.) que por su condición física o mental “se encuentr[a]n en circunstancias de debilidad manifiesta”.

<sup>18</sup> Al respecto, la Sentencia SU-049 de 2017, en donde la Corporación realizó un estudio de la estabilidad ocupacional reforzada aplicable en el marco de contratos de prestación de servicios, señaló: “Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los



# FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

## Abogado

de “*integración social*” a favor de aquellos que pueden considerarse “*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*” (art. 47 C.P.)<sup>19</sup>; en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (arts. 1, 48 y 95 C.P.)<sup>20</sup>.

Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, la Corte Constitucional ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de *debilidad manifiesta*, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición<sup>21</sup>, y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela<sup>22</sup>.

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el

---

finés individuales o económicos de los demás. **Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’.** Un fundamento del Estado constitucional es “*el respeto de la dignidad humana*” (CP art 1), y la Constitución establece que el trabajo, “*en todas sus modalidades*”, debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos” (negritas fuera de texto).

<sup>19</sup> En la Sentencia T-263 de 2009, al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la entidad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Sala Tercera de Revisión señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Sala indicó que una de las razones hermenéuticas que sustentan el derecho fundamental a la “estabilidad laboral reforzada” es el precepto constitucional que dispone el deber del Estado de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, contemplado en el artículo 47 Superior.

<sup>20</sup> La Sentencia T-1040 de 2001 fue una de las primeras que se pronunció sobre la materia. En esa ocasión la Sala Quinta de Revisión planteó: “La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano –impuesto categóricamente por la Constitución– el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético”. También en la Sentencia T-519 de 2003, la Sala Sexta de Revisión vinculó los elementos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. En esa oportunidad, señaló que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, “se soporta, además [...] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta”. En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena señaló que “[l]a solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, **obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud. Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas.** La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal [Sentencia T-154 de 2014]; para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera [Sentencia C-800 de 2003]; y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompaña con el principio de integración social (CP art 43)” (negritas fuera de texto).

<sup>21</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2001. Posición reiterada en la Sentencia T-198 de 2006, entre otras. En la Sentencia T-094 de 2010, se analizaron sendas decisiones de primera y segunda instancia mediante las cuales se resolvió negativamente la solicitud de reintegro elevada por una ex trabajadora de la empresa demandada, quien a la fecha de desvinculación padecía lumbalgia crónica y artrosis degenerativa de columna, y aducía la ineficacia de su despido por falta de autorización de la autoridad del trabajo, de acuerdo con lo reglado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En esa oportunidad, la Sala Octava de Revisión decidió revocar los fallos y ordenar a la accionada reintegrar a la trabajadora al cargo que venía ocupando antes de la fecha del despido o a uno de igual o mejor jerarquía, en atención a sus aptitudes laborales y su estado actual de salud. Asimismo, ordenó el reconocimiento y pago a su favor de “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997”. Ver también Sentencias T-502 de 2017 y T-041 de 2019.

<sup>22</sup> Así lo dejó sentado la Sala Quinta de la Corporación en la Sentencia T-1040 de 2001, en la que le correspondió determinar si la situación de disminución física en que se encontraba la demandante debido a su afectación de salud y su recuperación, la hacían sujeto de una protección especial que implicara el derecho al reintegro. Consideró que, pese a que la accionante no se encontraba calificada como discapacitada, sí estaba disminuida físicamente en el momento en que fue despedida, en la medida en que la afectación de su salud y la recuperación posterior a las intervenciones a las que fue sometida le impedían el desarrollo de las labores impuestas por su empleador. En consecuencia, ordenó el reintegro de la trabajadora, considerando ineficaz su despido, aplicando de esta manera la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997. Esta posición fue reiterada en las Sentencias T-256 de 2003, T-351 de 2003, T-519 de 2003, T-632 de 2004, T-1183 de 2004, T-283 de 2005, T-198 de 2006, T-518 de 2008, T-819 de 2008, T-554 de 2009, T-603 de 2009, T-307 de 2010, T-050 y T-415 de 2011, T-225 de 2012, T-226 de 2012, T-341 de 2012, T-372 de 2012, T-754 de 2012, T-597 de 2014, T-597 de 2014, T-106 de 2015, T-351 de 2015, T-405 de 2015, T-594 de 2015, T-691 de 2015, T-057 de 2016, T-141 de 2016, T-251 de 2016, SU-049 de 2017, T-188 de 2017, T-317 de 2017, T-502 de 2017, T-305 de 2018 y T-041 de 2019.

CARRERA 16A N° 1 BIS 07 DIAGONAL AL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA (LORICA)

E – Mail: [pacho.arteaga.2015@gmail.com](mailto:pacho.arteaga.2015@gmail.com)



## FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

### Abogado

empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución<sup>23</sup>.

En la Sentencia SU-049 de 2017 la Corte Constitucional unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional *“ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”*<sup>24</sup>. Al respecto recordó:

***“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”,<sup>25</sup> toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),<sup>26</sup> T-141 de 2016 (Sala Tercera),<sup>27</sup> T-351 de 2015 (Sala Cuarta),<sup>28</sup> T-106 de 2015 (Sala Quinta),<sup>29</sup> T-691 de 2015 (Sala Sexta),<sup>30</sup> T-057***

<sup>23</sup> Esto quedó bastante claro en la Sentencia T-351 de 2003, en reiteración de la posición sostenida en la Sentencia T-1040 de 2001. En esa ocasión la Sala Quinta de Revisión consideró el caso de un trabajador que había disminuido su capacidad visual y presentaba pérdida en la memoria en razón de un accidente de tránsito que lo había dejado once días inconsciente. A raíz de esta situación el médico de salud ocupacional de la Empresa solicitó la reubicación del trabajador. La Compañía reubicó al trabajador, sin embargo, en su opinión, este cambio afectó en forma más grave su salud. Ante esta circunstancia el actor pidió nuevamente su traslado a otras funciones, encontrando una respuesta omisiva, razón por la cual presentó la acción de amparo.

<sup>24</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-824 de 2011, ya citada.

<sup>25</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2001. La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial. Cita original.

<sup>26</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-405 de 2015. En esa ocasión se resolvieron varios casos acumulados. Entre ellos, estaba el correspondiente al caso en el que una persona fue diagnosticada con síndrome del túnel del carpo bilateral severo, fue sometida a una cirugía cuando estaba pendiente de otra intervención y de una valoración del hombro derecho, y entre tanto fue desvinculada sin contar con la autorización del inspector de trabajo. El accionante se desempeñaba como jardinero, y la enfermedad era de origen profesional. No acreditó un porcentaje de pérdida de capacidad, pero la Sala reconoció que era titular de la estabilidad laboral reforzada mientras experimentara por su salud dificultades sustanciales para desarrollar sus funciones en condiciones regulares. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>27</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2016. En ese fallo la Sala Tercera resolvió dos casos, uno de los cuales era de una persona que fue desvinculada sin autorización del Inspector del Trabajo en un momento en que experimentaba las consecuencias médicas de una cirugía que le desencadenó un proceso infeccioso. El accionante se desempeñaba como asesor comercial, y para desarrollar sus funciones requería caminar periodos y tramos prolongados. La Sala le reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no encontrarse en el expediente referencias a su porcentaje de calificación de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>28</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-351 de 2015. La Sala Cuarta revisó el caso de una persona que sufrió un “trauma en el pie derecho” mientras operaba una máquina guadañadora, en desarrollo de su trabajo al servicio de una empresa dedicada a la siembra de palma para usos alimenticios. La Sala le reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que se hubiera considerado como relevante el hecho de que no contaba con un certificado del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.



## FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

### Abogado

**de 2016 (Sala Séptima),<sup>31</sup> T-251 de 2016 (Sala Octava)<sup>32</sup> y T-594 de 2015 (Sala Novena).<sup>33</sup> Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]"<sup>34</sup>.**

Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales<sup>35</sup>, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”<sup>36</sup>.

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta

<sup>29</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-106 de 2015. El caso entonces resuelto correspondía al de una persona que fue desvinculada mientras sufría las consecuencias adversas de una discopatía lumbar múltiple y una neumoconiosis. El peticionario se desempeñaba como minero y su médico le recomendó, entre otras cosas, evitar “la exposición a material particulado, humo o vapores durante la actividad laboral”. La Sala reconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que estuviera una calificación de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>30</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-691 de 2015. En esa oportunidad se resolvió un asunto relativo a una persona que fue desvinculada sin autorización del Ministerio del Trabajo, en un contexto en el cual padecía las secuelas de un “ganglio en el dorso de la mano derecha”, así como de “dolencias en las articulaciones de manos, brazos, pies, piernas, cintura y en general en todo el cuerpo”, por lo cual se le diagnosticó con “lumbalgia en los miembros inferiores, compromiso inflamatorio de todas las vértebras lumbares, [...] artritis gotosa degenerativa”. La actora era recolectora de residuos sólidos de un municipio. La Sala la reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no contar con certificación sobre el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>31</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-057 de 2016. La tutela decidida en ese caso la presentó una persona que fue desvinculada de su trabajo, sin la autorización del inspector del trabajo, pese a que padecía “Hipertensión esencial primaria, goma y úlceras de frambesia, hipertensión arterial, hipertropia ventricular izquierda, cardiopatía hipertensiva, pólipos gástricos”, además de las consecuencias de un accidente mientras trabajaba en la línea de producción de la compañía, en el cual sus dedos de la mano derecha se afectaron y uno de ellos resultó atrapado. La Sala sostuvo que la persona tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no obrara certificado de porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>32</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-251 de 2016. En uno de los casos acumulados el accionante fue desvinculado, sin autorización institucional, cuando experimentaba las secuelas de un “síndrome del túnel carpiano, lumbago no especificado y cervicalgia”. En su trabajo se desempeñaba como “andamiero”, por lo cual sus labores eran “cargar elementos pesados como andamios y tablas, subir materiales, escalar, etc.”. La Sala lo consideró titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun sin porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>33</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-594 de 2015. En esa ocasión, en uno de los casos, la accionante fue desvinculada sin autorización del Ministerio, mientras experimentaba las consecuencias de diversas afectaciones de salud, entre ellas, “(i) trastorno mixto de ansiedad, por el exceso de trabajo, (ii) amigdalitis y faringitis, debido a la exposición al frío, (iii) bocio tiroideo, (iv) gastritis antral eritematosa, (v) asimetría de la altura de las rodillas, (vi) quiste aracnoideo en fosa nasal posterior (vii) escoliosis toraco-lumbar de cejonvejedad el riesgo osteomuscular por la postura y movimientos repetitivos”. La peticionaria se desempeñaba como vendedora, y entre las recomendaciones médicas estaba la de “no exponerse al frío”. La Sala la consideró titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a que no se expuso el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>34</sup> Y más adelante, señaló: “5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden 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” (Sentencia C-824 de 2011). Tercero, 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 (Sentencia C-606 de 2012). Cuarto, en todo caso 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. || 5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la Sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente”.

<sup>35</sup> En la Sentencia C-458 de 2015 la Corporación declaró condicionalmente exequibles expresiones contenidas en diferentes disposiciones normativas del orden nacional, incluida la Ley 361 de 1997, tales como: “personas con limitación”, “personas con limitaciones”, “persona con limitación”, “población con limitación” o “personas limitadas físicamente”, “población limitada”, en el entendido de que deberán reemplazarse por “persona o personas en situación de discapacidad”; “limitación”, “limitaciones” o “disminución padecida”, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad”; y “limitados” o “limitada”, en el entendido de que deberán reemplazarse por la expresión “personas en situación de discapacidad”.

<sup>36</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-519 de 2003. En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico” se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, la Sala Sexta de la Corporación señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.



## FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

### Abogado

suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales<sup>37</sup>.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo 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 su situación<sup>38</sup>. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso<sup>39</sup>. Y (iv) 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”<sup>40</sup>.

La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido<sup>41</sup>, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada<sup>42</sup> e,

<sup>37</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-519 de 2003. En esa ocasión, la Sala Sexta de revisión ordenó el reintegro de un trabajador que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico”, a quien su empleadora le había terminado el contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, por considerar que se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta por lo que era titular de la estabilidad laboral reforzada. Esta decisión fue reiterada en las Sentencias T-427 de 1992, T-689 de 2004, T-081 de 2005, T-309 de 2005, T-530 de 2005, T-1219 de 2005, T-002 de 2006, T-198 de 2006, T-661 de 2006, T-687 de 2006, T-062 de 2007, T-992 de 2007, T-434 de 2008, T-518 de 2008, entre otras.

<sup>38</sup> En efecto, y en relación con las consecuencias (i) y (ii), la Corte en la Sentencia C-531 de 2000 declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado exequible, bajo el entendimiento de que “carece de todo efecto jurídico 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 que constata la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

<sup>39</sup> Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. 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”. Este fue asunto de decisión en la Sentencia T-1040 de 2001, en la que se le ordenó a la empresa demandada brindar capacitación a la tutelante para el cumplimiento de sus funciones.

<sup>40</sup> Lo anterior de conformidad con el artículo 26, inciso 2°, de la Ley 361 de 1997. En varias decisiones las salas de revisión además de ordenar el reintegro y la reubicación de las personas, han ordenado el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, ofreciendo exactamente el mismo grado de protección que la ley ordena a favor de las personas en situación de discapacidad o invalidez. Al respecto, pueden ser consultadas las Sentencias T-853 de 2006, T-361 de 2008; Sala Tercera de Revisión, Sentencia T-434 de 2008, T-449 de 2008, T-125 de 2009, T-725 de 2009, T-936 de 2009, T-094 de 2010, T-118 de 2010, T-198 de 2010, T-050 de 2011, T-166 de 2011, T-410 de 2011, T-774 de 2011, T-775 de 2011, T-850 de 2011, T-263 de 2012, T-461 de 2012, T-018 de 2013, T-302 de 2013, T-484 de 2013, T-041 de 2014, T-217 de 2014, T-316 de 2014, T-383 de 2014, T-673 de 2014, T-837 de 2014, T-098 de 2015, T-310 de 2015, T-351 de 2015, T-405 de 2015, T-420 de 2015, T-188 de 2017, T-317 de 2017, T-502 de 2017, T-442 de 2017, T-443 de 2017, T-589 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019, entre otras.

<sup>41</sup> Sobre el particular, en la Sentencia C-016 de 1998, mediante la cual la Corte analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación precisó: “[...] el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral”. Así mismo, en la Sentencia T-449 de 2008, la Corte señaló: “[...] en los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo o de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral”.

<sup>42</sup> Ello quedó bastante claro en la Sentencia T-864 de 2011. Previamente, en la Sentencia T-1083 de 2007 la Sala Séptima de Revisión había precisado: “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





## FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

### Abogado

igualmente, los contratos de prestación de servicios<sup>43</sup>. Por ende, cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo<sup>44</sup>. Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:

**“5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.<sup>45</sup> De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.**

En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuencialmente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una

---

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”. También puede ser consultada la Sentencia T-642 de 2010 en la que la Sala Novena de Revisión señaló: “[...] la jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado”.

<sup>43</sup> Frente a esta modalidad contractual ver las reglas fijadas en la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>44</sup> Ver la Sentencia T-226 de 2012. En efecto, en la Sentencia T-449 de 2008, ya se había precisado: “[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo [o] de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral”.

<sup>45</sup> La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 ‘por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral’, y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer “de los asuntos individuales y colectivos del sector privado”, sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo “en todas sus modalidades” goza de la especial protección del Estado (art 25). Cita original.



indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>46</sup>

### Régimen legal del proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y contenido jurisprudencial de este derecho

En el contexto del reconocimiento de una pensión de invalidez, cualquiera que sea su origen (común o laboral), el ordenamiento jurídico impone que el estado de invalidez se determina a través de una valoración médica que conlleva a una calificación de pérdida de capacidad laboral, la cual es realizada por las entidades autorizadas por la ley. Con dicha calificación se dictamina el porcentaje de afectación, el origen de la pérdida de y la fecha en la que se estructuró. Como ya fue señalado, se considera inválida la persona que haya sido calificada con el 50% o más de pérdida capacidad laboral.

Para definir el estado de invalidez y, por lo tanto, el derecho al reconocimiento de la respectiva pensión, el legislador ha establecido el procedimiento que se debe cumplir, el cual impone la participación activa del afiliado, de las entidades que intervienen en el proceso de calificación y de los sujetos responsables del reconocimiento y pago de dicha prestación<sup>47</sup>.

Con la expedición del Decreto 019 de 2012, que modificó el artículo 41 de la Ley 100 de 1993<sup>48</sup>, las entidades encargadas de determinar, en una primera oportunidad, la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias son Colpensiones, las Administradoras de Riesgos Laborales<sup>49</sup>, las Compañías Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y las Entidades Promotoras de Salud.

<sup>46</sup> Lo anterior, en coherencia con las reglas fijadas en la Sentencia SU-049 de 2017, en el siguiente sentido: "8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda".

<sup>47</sup> Uno de los propósitos de integrar al proceso de calificación no solo al afectado, sino también a las entidades que tienen a su cargo el reconocimiento de la pensión de invalidez, es el de garantizar su derecho al debido proceso. Ello sobre la base de considerar que los resultados que se adopten en dicho proceso comprometen su responsabilidad en el reconocimiento y pago de la prestación. Al respecto, se pueden consultar las Sentencias T-093 de 2016, M.P. Alejandro Linares Cantillo y T-672 de 2016, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

<sup>48</sup> **Artículo 41.** Calificación del estado de invalidez. <Artículo modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> El estado de invalidez será determinado de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes y con base en el manual único para la calificación de invalidez vigente a la fecha de calificación. Este manual será expedido por el Gobierno Nacional y deberá contemplar los criterios técnicos de evaluación para calificar la imposibilidad que tenga el afectado para desempeñar su trabajo por pérdida de su capacidad laboral. // Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales. // El acto que declara la invalidez que expida cualquiera de las anteriores entidades, deberá contener expresamente los fundamentos de hecho y de derecho que dieron origen a esta decisión, así como la forma y oportunidad en que el interesado puede solicitar la calificación por parte de la Junta Regional y la facultad de recurrir esta calificación ante la Junta Nacional. // Cuando la incapacidad declarada por una de las entidades antes mencionadas (ISS, Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones-, ARP, aseguradora o entidad promotora de salud) sea inferior en no menos del diez por ciento (10%) a los límites que califican el estado de invalidez, tendrá que acudir en forma obligatoria a la Junta Regional de Calificación de Invalidez por cuenta de la respectiva entidad. // Para los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación de la Entidad Promotora de Salud, la Administradora de Fondos de Pensiones postergará el trámite de calificación de Invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal reconocida por la Entidad Promotora de Salud, evento en el cual, con cargo al seguro previsional de invalidez y sobrevivencia o de la entidad de previsión social correspondiente que lo hubiere expedido, la Administradora de Fondos de Pensiones otorgará un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador. // Las Entidades Promotoras de Salud deberán emitir dicho concepto antes de cumplirse el día ciento veinte (120) de incapacidad temporal y enviarlo antes de cumplirse el día ciento cincuenta (150), a cada una de las Administradoras de Fondos de Pensiones donde se encuentre afiliado el trabajador a quien se le expida el concepto respectivo, según corresponda. Cuando la Entidad Promotora de Salud no expida el concepto favorable de rehabilitación, si a ello hubiere lugar, deberá pagar un subsidio equivalente a la respectiva incapacidad temporal después de los ciento ochenta (180) días iniciales con cargo a sus propios recursos, hasta cuando se emita el correspondiente concepto. // <Texto adicionado por el artículo 18 de la Ley 1562 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen. // A la Junta de Calificación Nacional compete la resolución de las controversias que en segunda instancia sean sometidas para su decisión por las Juntas Regionales. // <\*Texto corregido en los términos de la Sentencia C-458-15> La calificación se realizará con base en el manual único para la calificación de invalidez, expedido por el Gobierno Nacional, vigente a la fecha de calificación, que deberá contener los criterios técnicos-científicos de evaluación y calificación de pérdida de capacidad laboral porcentual por sistemas ante una deficiencia, discapacidad y minusvalía <e invalidez\*> que hayan generado secuelas como consecuencia de una enfermedad o accidente."

<sup>49</sup> Antes de la promulgación de la Ley 1562 de 2012 las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) se denominaban Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP).



**FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA**  
**Abogado**

---

Tratándose de enfermedades de origen común, como lo es la que se invoca por el actor, se tiene que una vez ocurrido el hecho generador del posible estado de invalidez, la EPS deberá emitir el concepto de rehabilitación, favorable o no, antes del día 120 y enviarlo antes del día 150 de incapacidad temporal al fondo de pensiones al que se encuentre afiliado el solicitante. Este último deberá iniciar el trámite, bien sea directamente –en el caso de Colpensiones en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida– o a través de las entidades aseguradoras que asumen el riesgo de invalidez<sup>50</sup> –en el caso de las administradoras de pensiones del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad–.

Agotada la primera valoración, el inciso 2 del artículo 41 de la Ley 100 de 1993, establece que si el interesado no está de acuerdo con la calificación realizada, dentro de los cinco días siguientes a la manifestación que hiciera sobre su inconformidad, podrá acudir a las Juntas de Calificación de Invalidez del orden regional<sup>51</sup>, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional.

En todo caso, de manera excepcional, es posible que los interesados acudan directamente a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez, como lo dispone el artículo 29 del Decreto 1352 de 2013, en donde se señala lo siguiente:

**“Artículo 29. Casos en los cuales se puede recurrir directamente ante las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez. El trabajador o su empleador, el pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario podrán presentar la solicitud de calificación o recurrir directamente a la Junta de Calificación de Invalidez en los siguientes casos:**

**a) Si transcurridos treinta (30) días calendario después de terminado el proceso de rehabilitación integral aún no ha sido calificado en primera oportunidad, en todos los casos, la calificación no podría pasar de los quinientos cuarenta (540) días de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el cual tendrá derecho a recurrir directamente a la Junta.**

**Lo anterior sin perjuicio que dicho proceso de rehabilitación pueda continuar después de la calificación, bajo pertinencia y criterio médico dado por las instituciones de seguridad social.**

**b) Cuando dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación de la inconformidad, conforme al artículo 142 del Decreto número 19 de 2012, las entidades de seguridad social no remitan el caso ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez. (...)**”

Explicado lo anterior, se concluye que, por regla general, las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez intervienen para decidir las controversias que surjan respecto de los dictámenes emitidos en primera oportunidad por las entidades enlistadas en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 y que, solo excepcionalmente, en los dos casos expuestos *ut*

---

<sup>50</sup> El artículo 70 de la Ley 100 de 1993 establece que la pensión de invalidez se financiará con “la cuenta individual de ahorro pensional del afiliado, el bono pensional si a éste hubiere lugar, y la suma adicional que sea necesaria para completar el capital que financie el monto de la pensión. **La suma adicional estará a cargo de la aseguradora con la cual se haya contratado el seguro de invalidez y de sobrevivientes**”. (Negrilla fuera del texto original). Así las cosas, los fondos privados de pensiones deben contratar seguros previsionales para garantizar la financiación de las pensiones de invalidez o de sobrevivencia de sus afiliados.

<sup>51</sup> El Decreto 1352 de 2013 “[p]or el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones” y que fue compilado en el Decreto 1072 de 2015, establece el trámite que se debe dar a las controversias que se presenten respecto de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral emitidos en primera oportunidad por las entidades señaladas en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012.



## FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

### Abogado

---

*supra*, se puede acudir de forma directa ante ella, con miras a obtener la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

En este orden de ideas, una vez expuesto el marco normativo del proceso de calificación, se hará una breve exposición del alcance que se le ha dado a este proceso jurisprudencialmente y a su connotación como derecho.

Sobre este punto, se tiene que la Corte Constitucional de forma sistemática ha sostenido que la calificación de pérdida de capacidad laboral es un derecho que tienen todos los afiliados al Sistema General de Seguridad Social, sin distinción alguna, pues es el medio para acceder a la garantía de otros derechos como la salud, el mínimo vital y la seguridad social, en tanto permite establecer si una persona tiene derecho a las prestaciones asistenciales o económicas que se consagran en el ordenamiento jurídico, por haber sufrido una enfermedad o accidente<sup>52</sup>. En concreto, en la Sentencia T-038 de 2011<sup>53</sup>, se advirtió que:

***“tal evaluación [la calificación de pérdida de capacidad laboral] permite determinar si la persona tiene derecho al reconocimiento pensional que asegure su sustento económico, dado el deterioro de su estado de su salud y, por tanto, de su capacidad para realizar una actividad laboral que le permita acceder a un sustento. Adicional a ello, la evaluación permite, desde el punto de vista médico[,] especificar las causas que la originan la disminución de la capacidad laboral.”***

Atendiendo a la importancia del derecho que tienen las personas dentro del Sistema de Seguridad Social de recibir una calificación de su pérdida de capacidad laboral y la incidencia de ésta para lograr la obtención de prestaciones económicas y asistenciales, de las cuales dependen los derechos fundamentales a la seguridad social o al mínimo vital, se considera que todo acto dirigido a dilatar o negar injustificadamente su realización, es contrario a la Constitución y al deber de protección de las garantías *iusfundamentales* en que ella se funda.

En conclusión, se tiene que el Sistema de Seguridad en Pensiones protege la contingencia de la invalidez originada por un riesgo común, a través del reconocimiento y pago de una prestación pensional en favor de aquellos trabajadores que, como consecuencia de un accidente o enfermedad no provocada, y de origen no laboral, ven afectada su capacidad laboral, y con ello la posibilidad de continuar procurando su auto sostenimiento. Para tal efecto, el legislador ha estructurado un trámite destinado a establecer el estado de invalidez que, en plena garantía del derecho constitucional al debido proceso, permite resolver, de manera definitiva, el porcentaje global de pérdida de capacidad laboral, el origen de dicha contingencia y la fecha de su estructuración, dictamen que se convierte en el soporte de los derechos al mínimo vital, a la vida digna y a la seguridad social en los términos ya expuestos.

### **Inoponibilidad de las controversias suscitadas entre las entidades del Sistema de Seguridad Social frente al reconocimiento de derechos prestacionales de los afiliados.**

De lo anterior se desprende que si el origen del accidente, enfermedad o muerte del afiliado obedece a una causa común, quien debe entrar a reconocer el pago de la pensión será la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentra afiliada la persona; pero si el origen del mismo surge con ocasión de una enfermedad o un accidente laboral, la

<sup>52</sup> Sentencia T-056 de 2014 M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

<sup>53</sup> M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.



## FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

### Abogado

entidad llamada a reconocer las prestaciones pensionales será la Aseguradora de Riesgos Laborales a la cual esté adscrito el trabajador.

Sin embargo, cuando las entidades del Sistema Integral de Seguridad Social, discrepan en el origen del accidente, enfermedad o muerte, *“termina[n] por afectar a los beneficiarios de la prestación; ello por cuanto las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales se traban en una serie de controversias jurídicas que pueden durar varios años.”*<sup>54</sup>

Frente a las controversias entre la ARL y el Fondo de Pensiones, la Sentencia T- 971 de 2005 señaló que *“el reconocimiento y pago de las pensiones destinadas a cubrir los riesgos de invalidez, vejez y muerte están relacionados con la protección de distintos derechos fundamentales del trabajador y su núcleo familiar dependiente, razón por la cual son prestaciones que adquieren relevancia constitucional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 Superior, adicionado por el Acto Legislativo 01 de 2005. En ese sentido, si concurren los requisitos legales para acceder a la prestación, los conflictos generados entre las entidades del sistema de seguridad social o entre éstas y los empleadores responsables de retener y trasladar los aportes, no pueden enervar la posibilidad de acceder a las mencionadas prestaciones”*.<sup>55</sup>

Por su parte, y haciendo referencia al reconocimiento de una pensión de sobrevivientes en la que se debatía el origen de la muerte del causante, la Sentencia T- 177 de 2008,<sup>56</sup> resolvió el caso de una conyugue supérstite y su hijo menor de edad, a quienes por la discrepancia presentada entre las entidades accionadas (AFP Porvenir S.A., la A.R.P. Liberty S.A. y Milenium Connection E.U.) consistente en la falta de realización del proceso de calificación del origen de la muerte del causante, no se les reconocía la pensión solicitada. En este fallo la Sala concluyó que *“la demora en el reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes así como la controversia suscitada con motivo de las circunstancias que dieron origen a la muerte del señor Pareja entre Porvenir S.A. y Liberty A.R.P. dada la falta de claridad sobre quien debía asumir la financiación de la prestación, han devenido en una carga que la accionante no debe soportar. Lo anterior, en criterio de la Corte, ha quebrantado los derechos a la seguridad social y al mínimo vital de la accionante y los derechos fundamentales de su menor hijo, quienes dependían económicamente de los ingresos percibidos por el causante.”* Por lo anterior, concedió el amparo de los *“derechos a la seguridad social en conexidad con el mínimo vital”*, y ordenó a la administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A. el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes de la accionante y su hijo menor hasta tanto se determine el origen del siniestro. En caso que se establezca que la muerte fue producto de un accidente laboral será a la ARL quien se hará cargo del pago de la prestación económica.

En el mismo sentido, la Sentencia T-202 de 2011 señaló que *“las controversias suscitadas entre las entidades del sistema de seguridad social respecto de la financiación de una pensión, no son oponibles a los beneficiarios que cumplen los requisitos para acceder al reconocimiento y pago de tal prestación, como tampoco los trámites encaminados a demostrar ante tales entidades uno u otro origen, para que se asuma la pensión”*.<sup>57</sup>

Así mismo, la Corte Constitucional reiteró en la Sentencia T- 202 de 2014 que *“las controversias suscitadas entre las entidades del Sistema de Seguridad Social respecto del reconocimiento y pago de una prestación pensional no son oponibles a los beneficiarios de las pensiones que cumplen con los requisitos para acceder al referido derecho pensional,*

<sup>54</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2011 (MP Jorge Iván Palacio Palacio).

<sup>55</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-971 de 2005 (MP Jaime Córdova Triviño).

<sup>56</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-177 de 2008 (MP Rodrigo Escobar Gil).

<sup>57</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-202 de 2011 (MP Nilson Pinilla Pinilla).



**FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA**  
*Abogado*

---

*así como tampoco los trámites encaminados a demostrar ante tales entidades uno u otro origen para que, en efecto, pueda ser concedida tal prestación”.*<sup>58</sup>

En conclusión, las divergencias entre la ARL y el Fondo de Pensiones, respecto al reconocimiento de la pensión a un beneficiario que cumple los requisitos para acceder a la misma, no pueden ser empleadas para dilatar el pago oportuno de la prestación. Lo que debe suceder es que, presentada la reclamación y con el cumplimiento de los requisitos, se resuelva entre las probables entidades responsables cual es la obligada, sin que las diferencias surgidas entre ellos puedan ser trasladadas a la parte débil de la situación.

### **PRETENSIONES**

**PRIMERO:** Que se ampare el derecho fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada consagrada en la Constitución Nacional a la actora **YANETH HERRERA DORIA**, identificada con la C.C. N° 26.138.587 de San Bernardo del Viento, derecho este que han sido vulnerado por el **DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA** entidad territorial de derecho público, con domicilio principal en la ciudad de Montería, representada legalmente por su señor Gobernador **ORLANDO JOSÉ BENITEZ MORA**, o quien haga sus veces, o lo sea, o por el apoderado especial que para tal efecto se designe en el momento de la notificación o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace y la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL “CNSC”** entidad de derecho público con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C representado legalmente por su señor presidente **JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN** o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace.

**SEGUNDO:** Que como consecuencia de la declaración anterior se ordene al representante legal del **DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA**, representado legalmente por su señor gobernador **ORLANDO JOSÉ BENITEZ MORA** o quien haga sus veces o lo remplace, que se abstenga de proveer el cargo de Auxiliar Administrativo, Código 550, Grado 05 en la Institución Educativa San Francisco de Asís municipio de San Bernardo del Viento, desempeñado por la actora **YANETH HERRERA DORIA**, identificada con la C.C. N° 26.138.587 de San Bernardo del Viento, hasta que se defina su situación medico laboral.

**TERCERO. ORDENAR** a la **NUEVA EPS** en conjunto con la **ARL POSITIVAS** que, dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, que resuelva la presente acción constitucional, inicie el procedimiento administrativo para calificar el origen de la enfermedad de la actora **YANETH HERRERA DORIA**, identificada con la C.C. N° 26.138.587 de San Bernardo del Viento, informe de sus resultados a quien es su empleador y le brinde toda la orientación necesaria respecto de las posibles actuaciones que deberá adelantar para obtener la protección de sus derechos, en caso de ser pertinente, con el fin que se defina su situación medico laboral.

### **MEDIDA PROVISIONAL**

De manera comedida en virtud de lo dispuesto por el art. 7 del Dto. 2591 de 1991, además de la urgencia que el caso amerita, solicito como MEDIDA PROVISIONAL, se ordenen a los representantes legales de las entidades públicas accionadas que suspendan la audiencia virtual con el fin de proveer las vacancias dentro del proceso de selección convocatoria territorial 2019 para el día 30 de agosto de la presente anualidad donde se encuentra el cargo que actualmente ocupa la accionante, hasta que se defina de fondo la presente acción constitucional teniendo en cuenta la urgencia de la misma y el estado de debilidad manifiesta por salud en que se encuentra la actora.

---

<sup>58</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-202 de 2014 (MP Alberto Rojas Ríos).  
CARRERA 16A N° 1 BIS 07 DIAGONAL AL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA (LORICA)  
E – Mail: [pacho.arteaga.2015@gmail.com](mailto:pacho.arteaga.2015@gmail.com)



**FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA**  
*Abogado*

---

**DERECHOS VULNERADOS**

Artículo 86 de la Constitución Política Nacional Título II, Capítulo I, Decreto reglamentario de la tutela, 2591 de 1991, 306 de 1992

**COMPETENCIA**

Es usted competente señor juez por la naturaleza constitucional del asunto y por tener jurisdicción en el lugar donde ocurrió la vulneración de los derechos fundamentales invocados conforme al Art. 37 Decreto 2591 de 1991

**JURAMENTO**

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he instaurado otra tutela con fundamento en los mismos hechos y derechos materia de esta acción, según Art. 37 del Decreto 2591 /91

**INFRACTOR**

La presente acción de tutela se dirige contra el **DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA** entidad territorial de derecho público, con domicilio principal en la ciudad de Montería, representada legalmente por su señor Gobernador **ORLANDO JOSÉ BENITEZ MORA**, o quien haga sus veces, o lo sea, o por el apoderado especial que para tal efecto se designe en el momento de la notificación o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace y la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL "CNSC"** entidad de derecho público con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C representado legalmente por su señor presidente **JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN** o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace.

**PRUEBAS**

Solicito tener y practicar como pruebas las siguientes:

**Documéntales:**

- ✓ Poder con que actuó
- ✓ Fotocopia de cédula ampliada de la actora.
- ✓ Serial Registro Civil de Nacimiento.
- ✓ Declaración Juramentada rendida ante Notaria.
- ✓ Fotocopias de Decretos de Nombramientos
- ✓ Fotocopia de Actas de posesión.
- ✓ Fotocopia de Epicrisis.
- ✓ Fotocopia de derecho de petición.
- ✓ Acta N° 02 de 2022.
- ✓ Resolución N° 195 del 24 de enero de 2022 emanado de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**ANEXOS**

- Copia de la Tutela Para Traslado y Archivo del Juzgado.

**NOTIFICACIONES**





**FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA**  
*Abogado*

---

---

A la entidad accionada **DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA**, en su sede administrativa, ubicada en la Calle 27 N° 3 – 2 a 3 – 92, Palacio del Naín Montería – Córdoba, a o a través del correo electrónico [notificacionesjudiciales@cordoba.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cordoba.gov.co)

A la entidad vinculada **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL “CNSC”**, en su sede administrativa, ubicada en la Cra. 16 N° 96 – 64, Bogotá D.C, a o a través del correo electrónico [notificacionesjudiciales@cns.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cns.gov.co)

A la entidad vinculada **NUEVA EPS**, en su sede administrativa, ubicada en la Carrera 3 No. 30 – 08, piso 4, de la ciudad de Montería, correo electrónico [secretaria.general@nuevaeps.com.co](mailto:secretaria.general@nuevaeps.com.co)

A la entidad vinculada **ARL POSITIVA**, en su sede administrativa, ubicada en la Cra. 4 #No.26-46 Local 1, Centro Montería Córdoba, correo electrónico [notificacionesjudiciales@positiva.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@positiva.gov.co)

A la actora en el Corregimiento de Paso Nuevo municipio de San Bernardo del Viento – Córdoba, o a través del correo electrónico [yahedo29@hotmail.com](mailto:yahedo29@hotmail.com), celular 3024223523.

Al suscrito recibirán notificaciones en la Carrera 16 A N° 1 Bis 07 Diagonal al Banco Agrario del municipio de Lorica – Córdoba, celular 3117512601 o a través del correo electrónico [pacho.arteaga.2015@gmail.com](mailto:pacho.arteaga.2015@gmail.com)

Con sentimiento de respeto.

Atentamente,

---

**FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA**  
C.C. N° 15.682.802 de Purísima  
T.P. N° 252.663 del C.S. de la J.