

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO DIECIOCHO PENAL MUNICIPAL  
CON FUNCION DE CONTROL DE GARANTIAS DE BOGOTÁ D.C.**

**RADICACION:** 11001408801820210007600  
**ACCIONANTE:** JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO  
**ACCIONADO:** SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL  
**DECIDE:** TUTELA  
**CIUDAD Y FECHA:** BOGOTA D.C., VEINTISÉIS (26) DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIUNO (2021).

**1. OBJETO A DECIDIR.**

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela impetrada por **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO**, contra la **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, igualdad, trabajo y estabilidad laboral.

**2. ANTECEDENTES PROCESALES**

**2.1. Hechos jurídicamente relevantes.**

Narra el accionante que cuenta con 42 años y padece de Parálisis Cerebral, lo que le genera una discapacidad física y consecuentemente dificultad para sus desplazamientos y Disartria que es una alteración en la articulación de las palabras; sin embargo, con el apoyo de su familia, logró realizar sus estudios de primaria, bachillerato y con un proceso efectivo de inclusión se graduó como Trabajador Social en la Universidad Monserrate.

Precisó, que a pesar de su situación regularmente conseguía trabajos en los que me pudiera desempeñar, además para adquirir unos ingresos económicos que le permitieran mantener una calidad de vida y un tratamiento médico que favoreciera su salud. Agregó, que para el año 2014 se vinculó a la Secretaría Distrital de Integración Social, mediante un contrato de prestación de

servicios, desarrollando los lineamientos de la Secretaría Técnica de Discapacidad y la Secretaría Distrital de Discapacidad.

Explicó que, durante la ejecución del contrato, no se presentaron inconvenientes y, por el contrario, gracias a su desempeño, de ahí en adelante continuo en la modalidad de contrato de prestación de servicios, siempre de la mano con la población con discapacidad, siendo el último contrato que suscribió el No. 2020-766 por un plazo de 5 meses y 15 días con fecha de inicio el 2 de marzo de 2020.

Agregó, que generalmente a la terminación de cada contrato se le indicaba que empezara a alistar la documentación pertinente para un próximo contrato, pero a la terminación del último contrato, no le dieron esa instrucción, motivo por el cual el 9 de octubre presentó un Derecho de Petición ante la accionada solicitando una oportunidad para continuar como contratista en dicha entidad desarrollando actividades como Trabajador social ya que hace parte de la población en condición de vulnerabilidad, pero la respuesta fue negativa indicándole que no existe ningún tipo de vinculación laboral y que la contratación en la modalidad de prestación de servicios está sujeta a la disponibilidad de presupuesto y falta de personal de planta para cumplir con las actividades del proyecto.

Manifestó, que vive en la casa de su suegra, con su esposa e hijo quienes dependen económicamente de él, y a la fecha no cuenta con una pensión que le ayude al sustento de su familia, sin embargo, su padre le está colaborando con el pago de la seguridad social, pues es su intención hacer un proceso para solicitar la pensión de invalidez.

En virtud de lo anterior, estimó vulnerados los derechos fundamentales al mínimo vital, igualdad, trabajo y estabilidad laboral, y, en consecuencia, solicitó se ordene a la accionada lo reintegre a esa entidad, garantizándole tener continuidad mediante un proceso de inclusión laboral efectiva. Además, le reconozca la existencia de un contrato realidad por la continua prestación de servicios desde el año 2014, el estar bajo la subordinación de un superior y recibir un pago mensualmente.

Mediante auto del pasado 16 de abril, se avocó el conocimiento de la presente acción de tutela y se ordenó enterar a la accionada **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, de los hechos narrados por el demandante, para que ejerciera su derecho a la defensa y contradicción.

## 2.2. Respuesta de la accionada.

Mediante respuesta allegada vía correo electrónico la **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, luego de referirse a los hechos expuestos en el libelo de tutela, señaló que el vínculo que existió entre el señor JOHAN ANDRÉS GUTIÉRREZ ROMERO y esa entidad siempre fue de carácter contractual, en virtud de los contratos de prestación de servicios que suscribió con esa Secretaría, a los que le son aplicables las normas propias de esta clase de contratos, tales como la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto reglamentario 1082 de 2015 entre otras.

Precisó que, en relación con los contratos de prestación de servicios, que sostuvo el accionante con esa entidad, se puede determinar que no se generó un vínculo laboral entre las partes contratantes, tal y como lo establece el numeral 3º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993. Agregó, que los contratos de prestación de servicios, se desarrollaron con autonomía técnica, administrativa, operativa e independencia por parte de la contratista, características propias de este tipo de contratos estatales, donde no se presenta una relación de jerarquía o subordinación y por periodos de tiempo no continuos, aunado a lo anterior, es importante tener en cuenta que los contratos de prestación de servicios que suscribe la Entidad incluyen una cláusula que determina la exclusión de la relación laboral, donde se establece que el contratista se obliga a desarrollar el objeto contractual por su cuenta y riesgo, bajo su exclusiva responsabilidad. Por lo tanto, los contratos de prestación de servicios no generan vínculo laboral alguno entre la Secretaría y los contratistas.

Manifestó, que en los documentos que conforman las carpetas de los contratos de prestación de servicios firmados entre el accionante y la Secretaría Distrital de Integración Social, se observa, que los mismos fueron suscritos para cumplir objetos determinados, tal como se relacionó en los términos de referencia que los antecedieron, motivo por el cual, la contratación del señor JOHAN ANDRÉS GUTIÉRREZ ROMERO, obedeció a la necesidad de la prestación del servicio, para ejecutar unos contratos con objetos específicos y con un plazo de ejecución definido.

Explicó, que las obligaciones contractuales del señor JOHAN ANDRÉS GUTIÉRREZ ROMERO en la Secretaría Distrital de Integración Social se circunscribieron a la ejecución de los contratos de prestación de servicios firmados y los honorarios fueron pagados dentro de los términos pactados entre las partes, los cuales están debidamente reglamentados, como se mencionó anteriormente, en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y demás normas reglamentarias, de acuerdo con el año de suscripción de cada contrato.

Iteró, que esta situación es de pleno conocimiento de los contratistas y del señor JOHAN ANDRÉS GUTIÉRREZ ROMERO en el caso particular, toda vez que, al suscribir los diferentes contratos de prestación de servicios, voluntariamente aceptó las condiciones allí pactadas, las cuales conllevaban un régimen contractual, y no laboral, o legal y reglamentario. Igualmente se encontraba como obligación a cargo del señor JOHAN ANDRÉS GUTIÉRREZ ROMERO, cumplir con la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, en calidad de independiente, bajo lo preceptuado en los artículos 3º, 4º y 5º de la Ley 797 de 2003, el Decreto 510 de 2003 y la Circular Conjunta N° 001 de 2004 del Ministerio de Protección Social y el Ministerio de Hacienda.

Agregó, que los argumentos expuestos, otorgan elementos de juicio suficientes para manifestar que la relación que existió entre del señor JOHAN ANDRÉS GUTIÉRREZ ROMERO y la Secretaría Distrital de Integración Social, fue producto de un contrato de prestación de servicios, reglado por la Ley de contratación estatal, que finalizó porque se cumplieron los plazos estipulados para cada uno de los contratos suscritos, actuaciones contractuales que por su naturaleza no generan el reconocimiento y pago de prestaciones sociales, propias de una relación laboral que en este caso particular se reclaman, así como tampoco la devolución de dineros por los aportes que realizara la ex contratista al Sistema de Seguridad Social, por lo tanto no es posible reconocer la existencia de un contrato realidad o de relación laboral, toda vez que no se configuran los elementos propios del mismo.

En virtud de lo anterior, solicito negar la acción de tutela toda vez que el derecho fundamental reclamado, no ha sido vulnerado por parte de esa entidad, puesto que el accionante, ejecutó con esa Secretaría un contrato de prestación de servicios, y no tenía con la misma una vinculación laboral, así mismo, se reitera que, a la fecha dentro del proyecto 7771, no existe un servicio y/o estrategia que desarrolle las actividades que venía ejecutando el actor en la Estrategia de Inclusión Comunitaria, y el puesto que ejecutaba el accionante fue suprimido.

### **3. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO. -**

El numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1382 de 2000, que estableció reglas para el reparto de la referida acción, en concordancia con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, dispone:

“Artículo 1º. Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeran sus efectos, conforme a las siguientes reglas:

1. [...]

A los Jueces Municipales les serán repartidas para su conocimiento en primera instancia, las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad pública del orden distrital o municipal y contra particulares”.

En consecuencia, este Juzgado es competente para tramitar y resolver la presente demanda de tutela por cuanto la misma se dirige en contra de la **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, entidad de carácter distrital.

### **3.1. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA.**

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Nacional, es un mecanismo de carácter residual, subsidiario y cautelar, que se ejerce para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas que están siendo amenazados o vulnerados.

De conformidad con el numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es improcedente cuando existan otros medios de defensa judiciales para la protección de los derechos que se invocan, salvo que se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La Corte Suprema de Justicia en sentencia de Tutela No. 104603 (STP6754 - 2019) de mayo veintiocho (28) de dos mil diecinueve (2019) Aprobado Acta No. 129 con ponencia del Magistrado **JOSÉ FRANCISCO ACUÑA VIZCAYA**, discierne sobre la herramienta de protección constitucional de excepción, en los siguientes términos:

*"(...) 3. Referente a la acción pública que nos ocupa, ha de precisarse que el artículo 86 de la Constitución Política establece que se trata de un mecanismo concebido para la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos resulten amenazados o vulnerados por cualquier acción u omisión de las autoridades públicas, siempre que no exista otro recurso o medio de defensa judicial, a menos que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.*

*En diferentes oportunidades, la Sala ha precisado que el mecanismo mencionado no se encuentra diseñado con miras a reemplazar a las autoridades competentes, de ahí que no sea de recibo cuando se advierte que el accionante cuenta con otro medio judicial para invocar la protección de los derechos fundamentales,*

*requisito de procedibilidad que se encuentra estatuido en el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991.*

*La anterior consideración sólo admite, como excepción, la intervención para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, pues de no ser así, esto es, de asumirse la acción de tutela como un mecanismo de protección alternativo, se correría el riesgo de concentrar en la jurisdicción constitucional todas las decisiones estatales, propiciándose, un desborde institucional en perjuicio de la administración de justicia y del Estado social de derecho. (...)"*

De conformidad con lo anteriormente analizado, se estudiará en el caso concreto la procedencia de la actuación ejercida.

#### **4. CASO CONCRETO.**

Sea lo primero advertir que la acción de tutela constituye un mecanismo de orden constitucional encaminado a la protección inmediata y directa de los derechos constitucionales de las personas, cuando estos resulten vulnerados o amenazados con la acción u omisión de una autoridad pública o de particulares en los casos legalmente señalados, dicho instrumento judicial tiene carácter subsidiario y excepcional, de manera que solo podrá ser ejercido cuando quien la impetere no tenga a su disposición otro medio de defensa o se utilice para evitar que se produzca un perjuicio irremediable.

Trasladados los anteriores postulados al presente asunto y de conformidad con lo expuesto en el escrito de tutela, corresponde al Juzgado establecer si la accionada **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, igualdad, trabajo y estabilidad laboral del ciudadano **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO**, al dar por terminado el contrato de prestación de servicios profesionales sin mediar un aviso previo y desconociendo que el mismo tenía un quebranto de salud derivado de una enfermedad general. Para ello, se abordará el estudio de (i) el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y el desarrollo legal frente a personas con limitaciones, (ii) derecho a la estabilidad laboral reforzada en las diferentes formas de contratación; por último, (iii) resolverá el caso concreto.

#### **4.1. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DESARROLLO LEGAL FRENTE A PERSONAS CON LIMITACIONES.**

En relación con el desarrollo legal que ha tenido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, la Honorable Corte Constitucional, ha sido enfática en señalar que el legislador estableció una serie de garantías que tienen como propósito, por un lado, permitir que estas personas ingresen a la actividad laboral y, del otro, asegurar que sus limitaciones o estado de salud no se constituyan en causales para que sean excluidas de la misma.

##### Reiteración Jurisprudencial

*"De conformidad con el artículo 13 de la Constitución, el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 47 Superior obliga a las entidades públicas a adelantar políticas para la previsión, integración y rehabilitación de aquellos sujetos que tengan algún impedimento físico o psíquico. Finalmente, el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores.*

*De la integración y armonización de estos y otros artículos, la Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección constitucional, implica que **"aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial"**. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, **esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada** cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general **con limitaciones físicas** y/o sicológicas **para realizar su trabajo**. A estos sujetos se les debe respetar **"la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"***

*Este concepto ha sido complementado por estándares internacionales vinculantes para Colombia. Sobre este aspecto, en la Sentencia T-691 de 2013, aplicando normas internacionales, esta Corporación que "la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a., [establece que los Estados deben]*

"reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, **la continuidad en el empleo**, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad". (Subraya por fuera del texto).

En el plano interno, la protección laboral de estas personas ha sido desarrollada tanto por el legislador como por los jueces. Por ejemplo, el Congreso, a través de la Ley 361 de 1997 "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", impuso restricciones más fuertes a los empleadores que quisieran despedir a personas en condición de discapacidad. En efecto, **el artículo 26 de dicha ley les prohibió despedir a sus trabajadores en razón de las discapacidades que puedan sufrir, a menos que obtengan autorización de la oficina de trabajo. En todo caso, ordenó pagársele al trabajador despedido una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.** Así, "quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen".

**De esta forma, cuando el empleador contraríe tal norma, el despido del trabajador será ineficaz.** Sobre el punto, la Corte en sentencia C-531 de 2000 expresó que "**el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.**". Como se aprecia, el objetivo de esta norma es evitar que los trabajadores en condición de discapacidad sean

*discriminados por sus condiciones personales, aumentando los requisitos e imponiendo sanciones al empleador por su despido.*

*Ahora bien, esta Corporación ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional que no se garantiza simplemente con la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Ello significa "que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud".*

*En otros términos, significa:*

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

*Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, **es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.** Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que "[e]l amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales". Dicho de otra forma, protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.*

*Para la Corte, si bien es cierto la protección radica en cabeza de quienes sufran limitaciones físicas que les impida realizar su trabajo, también ha*

*distinguido en su jurisprudencia los efectos del amparo. Así por ejemplo, en Sentencia T-111 de 2012, la Corte sostuvo que "para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez". De acuerdo con ello:*

*"podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.". [Por lo tanto,] **"para 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 inválido.***

*(...) [Asimismo] la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, **sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.** En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección".*

*La Sentencia T- 211 de 2012 reiteró y aclaró el anterior punto. Así, señaló que "los trabajadores que sean catalogables como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) **tengan una afectación en su salud;** (b) **esa circunstancia les "impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"**, y (c) se toma que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada"**.*

*En este orden de ideas, ha entendido este Tribunal que cuando **el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será transitorio.** En otros términos, "la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, **sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como***

***mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas***". Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica pues una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez.

*Finalmente, en materia probatoria la Corte ha establecido que los casos de los trabajadores que se encuentren en situación de vulnerabilidad por padecer algún tipo de limitación física que les impida ejercer sus actividades, "recae sobre el empleador una "presunción de despido sin justa causa". Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado". Ello quiere decir que la carga de la prueba recae sobre el empleador y no sobre el empleado. El empleador deberá demostrar que existen causas objetivas para poder efectuar la terminación del contrato. Estas causas deberán demostrar que la razón para terminar es diferente a las limitaciones físicas o psíquicas que pueda padecer el afectado.*

*En síntesis, la garantía de estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado. En todo caso (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo<sup>1</sup>". (Subrayado y Negrilla del Juzgado)*

#### **4.2. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LAS DIFERENTES FORMAS DE CONTRATACIÓN.**

Sobre el particular, la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T-041 de 2014, precisó:

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-041 de 2014, T-098 de 2015, T-641 de 2008, T-233 de 2010, entre otras.

**"En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva.** Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla. En otras palabras, "en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo".

(...)

*De la misma forma opera con las vinculaciones con empresas de servicio temporal. Para esta Corte, "la garantía de la estabilidad en el empleo cubija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distinción de la naturaleza del vínculo contractual, "en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador."*

*Como se aprecia, si bien esta Corte distingue entre el tipo de vinculación laboral y las condiciones contractuales del trabajador, ello no parece ser razón suficiente para negar la protección laboral reforzada a los trabajadores. Es decir, la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad independientemente del tipo de contrato laboral que tenga". (Negrilla del Despacho).*

En lo que respecta al contrato de prestación de servicios la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017, señaló:

*"...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. 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.*

*Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que "ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo". Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización "equivalente a ciento ochenta días del salario". Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente..."*

De conformidad, con los apartes jurisprudenciales citados en precedencia sea lo primero advertir que la terminación de una relación laboral, en principio, es un asunto que no compete al juez constitucional, sin embargo, puede llegar a serlo si se evidencia la vulneración de derechos fundamentales del trabajador en la ocurrencia del despido, ya sea cuando el mismo tenga su origen en el trato discriminatorio hacia el trabajador, o en atención a su condición de debilidad manifiesta, incapacidad y/o debido a su estado de salud,

discriminación que se encuentra acreditada cuando concurren los siguientes supuestos: (i) el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) se acredite el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

Así las cosas, procederá esta instancia a analizar si en el caso sub examine se reúnen a cabalidad los requisitos que permiten establecer si existió actitud discriminatoria de la accionada respecto del ciudadano **GUTIERREZ ROMERO** al momento de informarle sobre la terminación de la prestación de servicios por haberse cumplido el término pactado en el contrato celebrado entre las partes.

Sobre el particular, basta señalar que dentro del trámite de la presente acción constitucional se verificó que entre el señor **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO** y la **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, existió una relación contractual bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios profesionales, la cual culminó el 19 de agosto de 2020.

De igual forma, se deduce de las valoraciones médicas suministradas por parte del señor **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO**, que éste presenta una discapacidad que le impide llevar una vida normal; sin embargo, la entidad accionada decidió dar por terminado el contrato de prestación de servicios profesionales sin el permiso de la autoridad correspondiente, aduciendo la finalización del contrato suscrito entre las partes.

Al respecto, debe decirse primeramente por el Juzgado que el artículo 26 de la ley 361 de 1997, establece que el despido de una persona en razón de una "limitación", sin autorización previa de la autoridad del trabajo, es absolutamente ineficaz, es decir, carece de efectos, razón por la cual, en caso de producirse, el Juez debe ordenar el reintegro laboral del afectado y el pago de 180 días de salario como sanción por el desconocimiento de la especial protección que cobija a las personas con discapacidad. De hecho, según la sentencia C-824 de 2011, esa protección se extiende a todos aquellos que se encuentren en condición de debilidad manifiesta, con independencia si la limitación es leve o severa.

Del material probatorio obrante en el expediente se acreditó que el accionante es una persona discapacitada, tal como se advierte de la historia clínica expedida por el Instituto Roosevelt, la cual fue allegada al expediente de tutela, a propósito de lo cual se le han expedido una serie de recomendaciones médicas para el tratamiento de su enfermedad, situación que lo convierte en titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Adicionalmente, es irrefutable que la entidad demandada conocía de la discapacidad que sufría el solicitante al momento de la terminación del contrato, pues en el objeto del mismo claramente se anunció que la prestación de servicios profesionales era para apoyar el seguimiento a personas con discapacidad sin redes, cuidadores y cuidadoras que reciben apoyo alimentario por parte de la sdis, y las acciones de inclusión comunitaria para la participación efectiva de la población y sus familias; teniendo en cuenta los lineamientos técnicos del proyecto 1113 por una ciudad incluyente y sin barreras.

Así las cosas, durante el trámite tutelar se acreditó que el accionante sostuvo un vínculo ocupacional con la entidad accionada **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, y que, previo a la finalización de su relación contractual, no medió autorización del Ministerio del Trabajo, dado que, a sentir de la demandada, había finalizado el contrato de prestación de servicios celebrado.

Al respecto, debe decirse que la jurisprudencia de la Corte Constitucional entiende que el derecho fundamental a la estabilidad laboral 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 condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Nuestro máximo Tribunal Constitucional también ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios. En sentencia T- 144 de 2014 la Sala Octava de Revisión concedió el amparo a una persona a la que se le terminó su contrato de prestación de servicios mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta. En esta providencia puntualizó:

*(...) la terminación de un contrato de prestación de servicios no puede servir de criterio objetivo para despedir a una persona en estado de discapacidad (...)*

En reciente sentencia de unificación de jurisprudencia No. SU 049 del 02 de febrero de 2017 bajo la ponencia de la Magistrada **MARIA VICTORIA CALLE CORREA**, la Corte Constitucional ratificó esta garantía constitucional en los contratos de prestación de servicios. Al respecto indicó:

*(...) En las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a "la estabilidad" (CP art 53), a una protección especial de quienes "se encuentren en circunstancias de debilidad*

*manifiesta" (CP arts. 13 y 93), a un trabajo que "en todas sus modalidades" esté rodeado de "condiciones dignas y justas" (CP art 25) y a gozar de un mínimo vital (CP arts. 1, 53, 93 y 94). Tampoco pierden sentido los deberes que tienen el Estado y la sociedad de adelantar una política de "integración social" a favor de aquellos que pueden considerarse "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (CP art 47), o de "obrar conforme al principio de solidaridad social" (CP arts. 1, 48 y 95).*

A juicio de la Corte Constitucional, existe una concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que 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 independiente de la clase de modalidad, en la medida en que su rendimiento se vea disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente o enfermedad. En ese sentido sostuvo:

*(...) se infiere (...) del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que "ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo". Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado (...)*

Para la Corte Constitucional no es concebible que una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares sean objeto de discriminación; toda vez que la Constitución Política 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.

Con las anteriores precisiones se puede afirmar que el estado actual del derecho amplía la garantía constitucional de la estabilidad reforzada, no solo a las relaciones laborales de carácter dependiente bajo el régimen de un contrato de trabajo, sino que se extiende también a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad.

Sobre el particular, se advierte que en el presente asunto la entidad demandada **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, previo a dar por terminado el vínculo ocupacional con el señor **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO**, y ante su condición de discapacidad, omitió solicitar el

permiso de la autoridad de trabajo, conforme lo impone la legislación laboral vigente, impidiendo que la entidad competente verificara la existencia de los elementos que configuraran la eficacia de la terminación de la relación contractual, pasando por alto, se insiste, que el permiso de la autoridad administrativa es un requisito sustancial *sine qua non* para no contratar al trabajador discapacitado, y no una mera formalidad, máxime cuando tenía pleno conocimiento de las limitaciones físicas del trabajador, y por ende, conectora de del estado de vulneración en que se encontraba aquel.

Por las razones expuestas, el Juzgado concluye que la entidad accionada **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO** al terminar el contrato de prestación de servicios profesionales sin tener en cuenta que el actor es una persona discapacitada, y que por ende, se requería el permiso de la autoridad del trabajo correspondiente, de manera que la terminación del contrato de prestación de servicios adoptada por la demandada no tiene eficacia jurídica alguna.

En consecuencia, se ordenará a la **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL** que, en el término improrrogable de cinco (5) días siguientes a la notificación del fallo, reintegre al señor **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO**, a un cargo de iguales o mejores condiciones que aquél que desempeñaba al momento de la finalización del contrato de prestación de servicios profesionales. Haciendo la salvedad que en sede de tutela no se accederá a las pretensiones del actor en torno a la continuidad mediante procesos de inclusión laboral efectiva y el reconocimiento de la existencia de un contrato realidad, ya que cualquier pretensión encaminada a ello deberá formularse ante la justicia ordinaria laboral.

Es de advertir que el amparo concedido es de **carácter transitorio**, razón por la cual se le hace saber al ciudadano **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO**, que el mismo está dado por un término de **cuatro (4) meses** para proteger sus derechos al trabajo y mínimo vital, lapso en el cual deberá acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral a efectos de dirimir el conflicto laboral que tiene con su empleador, puesto que pasado este lapso cesarán los efectos del amparo concedido a través de la acción constitucional.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DIECIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONCEDER** el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, del señor **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO**, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de la decisión.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, que en el término improrrogable de cinco (5) días siguientes a la notificación del fallo, reintegre al señor **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO**, a un cargo de iguales o mejores condiciones que aquél que desempeñaba al momento de la finalización del contrato de prestación de servicios profesionales. Haciendo la salvedad que en sede de tutela no se accederá a las pretensiones del actor en torno a la continuidad mediante procesos de inclusión laboral efectiva y el reconocimiento de la existencia de un contrato realidad, ya que cualquier pretensión encaminada a ello deberá formularse ante la justicia ordinaria laboral.

**TERCERO: INFORMAR** al señor **JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO** que el amparo de tutela es de carácter transitorio por el término de cuatro (4) meses para proteger sus derechos al trabajo y mínimo vital, debiendo acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria a efectos de dirimir el conflicto laboral que tiene con su empleador, puesto que pasado este lapso de tiempo cesaran los efectos del amparo concedido a través de la acción constitucional.

**CUARTO: NOTIFICAR**, el fallo en los términos señalados en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**QUINTO:** De no impugnarse el presente fallo, al día siguiente del vencimiento del término para ello, **REMITIR** la actuación original de este expediente de tutela a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión (Inciso 2º art. 31, Decreto 2591 de 1991).

Contra esta decisión procede el recurso de impugnación.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

**La Juez,**

**LILIANA PATRICIA BERNAL MORENO**

TUTELA No.: 1100140088018202100076  
ACCIONANTE: JOHAN ANDRES GUTIERREZ ROMERO  
ACCIONADA: SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL

**Firmado Por:**

**LILIANA PATRICIA BERNAL MORENO**  
**JUEZ**  
**JUEZ - PENAL 018 CONTROL DE GARANTIAS DE LA CIUDAD DE**  
**BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**7b02f8a3a7578f3c860ceadcd454e9989a32b54f06af4435cb639a5a9d6**  
**84219**

Documento generado en 27/04/2021 06:31:36 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**