

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE  
CONTROL DE GARANTÍAS

Bogotá D.C., 20 de octubre de 2022

**ACCIÓN DE TUTELA**

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

**ASUNTO**

Resolver la acción de tutela instaurada por la ciudadana **Luisa Verónica Chacón**, en contra de la **Secretaría Distrital de Integración Social**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la vida, a la no discriminación y al mínimo vital consagrados en la Constitución Nacional.

**FUNDAMENTOS FÁCTICOS**

La actora, interpone acción de tutela indicando los siguientes hechos:

1. Señala que ingresó a trabajar desde hace 2 años a la **Secretaría Distrital de Integración Social** con el número de contrato 3752 de prestación de servicios, ejerciendo sus funciones como auxiliar administrativa en la CDC la Giralda de la Subdirección localidad de Fontibón.
2. Señala que le fue terminado su contrato de prestación de servicios el día **28 de junio hogaño**, sin que se le indicara cual era la causa por la que se daba por terminado pues, siempre dio cabal cumplimiento a todas sus obligaciones como trabajadora y nunca faltó a sus deberes, en su caso considera que se cumplen los tres requisitos para que se considere un contrato de trabajo a término indefinido, como la subordinación, la prestación personal de servicio y la remuneración obtenida
3. Informa además que es una mujer transgénero con diagnóstico de VIH positivo, en la actualidad es valorada por psiquiatría pues la desvinculación laboral le ha causado mucha presión e inestabilidad emocional afectando su salud.

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

4. Refiere que elevó una solicitud a la Directora territorial de la entidad para que le informara si su contrato podía continuar, no obstante, nunca recibió una respuesta.

### PRETENSIONES

Solicita la accionante se tutelen en su favor, los derechos fundamentales invocados y en consecuencia de ello se ordene a la empresa accionada el reintegro a su cargo de auxiliar administrativa que desempeño hasta el día **28 de junio de 2022** y se reconozca su derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se hallan en circunstancia de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud, de esta manera se le proteja ordenando su reintegro.

### RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA

#### Secretaría de Integración Social - SDIS

La jefe de la oficina de asesoría jurídica de la entidad en mención, informa al Despacho que entre la señora **Verónica Chacón** y la **Secretaría Distrital de Integración Social**, existió un vínculo mediante el contrato de prestación No 3752 de 2021, informa que la entidad desconocía la situación médica de la actora, pues al verificar los documentos precontractuales y contractuales nunca se soportó tal situación médica, tampoco sucedió esto durante la ejecución del contrato, indica que no se le ordenaban actividades extracurriculares, pues no existía ningún tipo de subordinación solo se realizaba una supervisión contractual, adicional a esto el termino del contrato se encontraba establecido en el contrato de prestación de servicios y en la adición del mismo, esto es del **14 de abril de 2021 hasta el 28 de junio de 2022**, fechas que eran de conocimiento de la accionante, es decir que el contrato de prestación se dio por terminado con base en el vencimiento de la vigencia pactada.

Aduce que la accionante tenía su horario de trabajo de acuerdo con la atención a usuarios que fueron establecidos de manera general por la SDIS, también la actora contaba con autonomía y discrecionalidad así podía realizar los fines específicos en torno al cumplimiento de los objetivos planteados en el mentado contrato de prestación de servicios, en la ejecución de este contrato se hicieron llamados de atención a la accionante frente al cumplimiento de sus obligaciones contractuales, para lo cual se realizaron actas de seguimiento, sobre todo en la entrega final del Contrato 3752-2022 pues se evidenciaron falencias en el diligenciamiento en la plataforma del sistema misional SIRBE y las fichas físicas del mismo sistema y finalmente se tuvo que solicitar el apoyo de la supervisión del contrato para que cargara el informe puesto que la contratista no lo realizó dentro del cronograma establecido.

Refiere que el día **7 de octubre de 2022** se estableció comunicación con la actora solicitando los documentos necesarios con el fin de iniciar un nuevo proceso contractual de conformidad a la necesidad del servicio: *“prestar servicios de apoyo a la gestión en las actividades administrativas y de atención a la ciudadanía en los centros de desarrollo comunitario en el marco del servicio integración y gestión en territorio en la modalidad de desarrollo de capacidades para la generación de oportunidades y el servicio tiempo propio para personas cuidadoras del proyecto 7735 fortalecimiento de los procesos*

*Radicación:* No. 2022-146  
*Accionante:* Luisa Verónica Chacón  
*Accionado:* Secretaría Distrital de Integración Social  
*Decisión:* No Tutelar

*territoriales y la construcción de respuestas integradoras e innovadoras en los territorios de la Bogotá región, bajo la modalidad de Contrato de Prestación de Servicios. Por lo que considera se configura un hecho superado pues no se están vulnerando los derechos fundamentales de la actora al dar inicio un nuevo proceso de contratación de conformidad con las normas que rigen el proceso contractual, los principios que irradian la función administrativa determinadas en el artículo 209 de la Constitución Política.*

## **RESPUESTA EMPRESAS VINCULADAS**

### **Subred Integrada de Salud Sur occidente ESE**

La jefe de asesoría jurídica de la **ESE** accionada, informa al Despacho que revisada la historia clínica de la accionante se trata de una mujer de 40 años quien ha recibido tratamiento multidisciplinario por parte de medicina general, cirugía general, anestesiología, psicología, psiquiatría, infectología y trabajo social, desde el día 13 de febrero de 2021 hasta el 24 de agosto de 2022, estuvo hospitalizada desde el 29 de junio de 2022 en la Unidad de Servicios de Salud (USS), y se dio de alta hasta el día 24 de agosto de 2022.

Frente al caso concreto considera que es improcedente la acción de tutela frente a su representada, pues no se ha omitido la prestación de ningún servicio de salud requerido por la accionante, por lo que solicita se declare falta de legitimación en la causa por pasiva, y se ordene la desvinculación de la **Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE**.

### **Ministerio del Trabajo**

El asesor jurídico del Ministerio vinculado informa al despacho que no está legitimado en la causa por pasiva, por cuanto éste no es el empleador de la actora, tampoco existe ni existió un vínculo de carácter laboral por medio de la cual se haya vulnerado algún derecho fundamental a la actora, por lo que el Ministerio no es el llamado a rendir el informe solicitado.

Por otra parte, hace énfasis en el significado de la estabilidad laboral reforzada y fuero de debilidad manifiesta, informando que desde la norma fundamental (artículo 53 C.N.) este derecho fue estatuido como principio mínimo fundante de la normatividad laboral, el cual es aplicable a todas las relaciones laborales cuando está conformada por un discapacitado y tiene por objeto la permanencia en el empleo y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído para el trabajador mientras no exista una causal objetiva de despido como consecuencia de la protección especial laboral.

Como sustento normativo trae a colación la Ley 361 de 1991 *“por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”*, prevé la no discriminación laboral de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, cuando a la letra dispone en el artículo 26:

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

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

Luego, refiere que la jurisprudencia constitucional ha unificado el tema de la relación a la estabilidad laboral reforzada, y cita la sentencia SU- 049 de 2017, en la cual se dijo:

*“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.”*

En síntesis informa que de acuerdo a la normatividad en cita, se hace necesario solicitar autorización por la (oficina de trabajo) en la cual debe certificar el empleador la justificación debidamente aprobada junto con los soportes correspondientes que den fe de ello, para solicitar ante el inspector del trabajo la terminación del vínculo laboral o contractual

En el caso concreto se debe revisar que la accionante es un sujeto de especial protección constitucional debido a su padecimiento médico, refiere que la Ley 972 de 2005, contempla de forma especial la protección de la población portadora del VIH/ SIDA en su articulado establece la atención integral que debe brindar el estado en la lucha contra esta enfermedad, puntualizando la prioridad en el sistema General de Seguridad Social en salud, de esta misma forma señala que se hace exigible un trato igualitario, solidario y digno ante las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentran. Por esto el Estado junto con la sociedad deben adoptar medidas indispensables en orden de asegurar sistemas y mecanismos adecuados que posibiliten el trato integral ante la ausencia de recursos económicos que puedan presentar los afectados.

Dentro de los argumentos esbozados por el ente ministerial, se indica que existen otros medios de defensa judicial y procesos ordinarios apropiados para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, por lo que la acción de tutela solo es procedente como mecanismo transitorio.

Con todo lo expuesto, solicita que se declare la improcedencia de esta acción de tutela con relación al Ministerio del Trabajo.

*Radicación:* No. 2022-146  
*Accionante:* Luisa Verónica Chacón  
*Accionado:* Secretaría Distrital de Integración Social  
*Decisión:* No Tutelar

## **Vidamedical Bogotá IPS SAS**

El representante legal de la **IPS** vinculada informa que, a la actora se le prestan servicios en salud, actualmente se encuentra en un programa especial de VIH, pues la actora padece de esta enfermedad desde noviembre de 2020 y trastorno depresivo desde el 17 de agosto de 2022, resalta que las pretensiones de la presente acción de tutela recaen directamente sobre la **Secretaría Distrital de Integración Social** debido a la relación contractual señalada. Por lo anterior aclara que jamás se ha puesto en peligro ningún derecho fundamental de la señora **Verónica Chacón**, al contrario se han brindado los servicios de salud requeridos, en consecuencia solicita se desvincule por falta de legitimación en la causa por pasiva.

### **PRUEBAS**

Con el escrito de tutela, **la accionante** allegó, historia clínica, correo electrónico solicitando información sobre la terminación del contrato, escritura pública cambio de nombre y soportes médicos.

A su turno la empresa **Secretaría Distrital de Integración Social**, allegó anexo 1. Pantallazo de SECOP, anexo 2. Solicitud elevada a la contratista para conminarla al cumplimiento de las obligaciones contractuales, en especial lo relacionado con la entrega del Informe final, anexo 3. Estudios previos, anexo 4. Acta de seguimiento N.2 en el que se le realizan observaciones al trabajo de la contratista para que mejore en la ejecución de sus actividades contractuales, anexo número 5. Acta de seguimiento N.5 en la que se le solicita a la contratista elaborar y entregar las fichas física SIRBE acorde a la relación y para que firme lo que no ha firmado, anexo 6 acta de seguimiento N.6 en la que se indica que la contratista no ha corregido los pendientes y que hay errores en el trabajo que viene realizando y documentos aportados por la contratista para el proceso contractual en donde consta que no informó sobre su condición médica ya que se encuentra el certificado de salud ocupacional, expedido por el medico ocupacional en donde la accionante no reporta ninguna clase de patología o de discapacidad.

El **Ministerio del Trabajo** allegó Copia de la Resolución N° 3161 del 29 octubre del 2021, que hace incorporaciones en la planta de personal del Ministerio conforme al Decreto 1375 del 2021. En 15 folios, Copia del Acta de Posesión del 03 de noviembre de 2021. En 1 folio, Resolución N° 3149 del 25 de agosto de 2017, por medio de la cual se efectúa una delegación y se modifican las Resoluciones N° 5561 del 30 de noviembre de 2011 y 2625 de 2016. En 2 folios.

La **IPS Vidamedical SAS** no allegó ninguna documental y la **Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente ESE** aportó documento con información del médico de apoyo de la Dirección de Servicios Hospitalarios.

### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

#### **Competencia**

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia

*Radicación:* No. 2022-146  
*Accionante:* Luisa Verónica Chacón  
*Accionado:* Secretaría Distrital de Integración Social  
*Decisión:* No Tutelar

con los decretos 2591 de 1991 y 1983 de 2017, que dispone las reglas de reparto, es competente este Despacho para resolver la solicitud de la tutela, por tratarse la accionada de una entidad pública del orden Municipal respecto del cual la accionante tenía una relación contractual y que adicionalmente se aduce una situación de indefensión.

Frente al factor territorial se tiene que el domicilio de la accionada es Bogotá, y en esta misma ciudad tienen ocurrencia los hechos fundamento de la solicitud de amparo.

### **Del sub exámine**

El artículo 86 de la Carta Política señala que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en los casos expresamente señalados. También establece dicha norma que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

### **Procedencia excepcional de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral.**

La tutela es un medio preferente y sumario de defensa judicial, cuyo objetivo es la protección de los derechos fundamentales que resulten violados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o, excepcionalmente, de los particulares. Acción que se caracteriza por ser subsidiaria y residual, lo que implica que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o cuando existiendo éste no sea efectivo, o cuando se promueva como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable.

Sin embargo, de manera excepcional, la jurisprudencia Constitucional también ha admitido que es procedente la acción de tutela para proteger derechos laborales, como es el caso del reintegro de las personas en estado de debilidad manifiesta o de aquellas que, por mandato constitucional, gozan de una estabilidad reforzada, cuando de su amenaza se deriva la vulneración de derechos fundamentales y, por las circunstancias fácticas, se requiere de su salvaguarda urgente. Es decir, es procedente como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable, o cuando el mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico para su protección resulta inocuo, ineficaz o no es lo suficientemente efectivo para ofrecer una protección adecuada de los derechos. En este sentido, esta Corporación en la Sentencia T-341 de 2009, M.P. Nilson Pinilla Pinilla, indicó:

*“La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro*

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

*laboral, (...) salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada<sup>1</sup>, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.*

*Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos”*

Por otro lado, hay que tener presente en primer lugar, que la característica esencial de la acción de tutela es la subsidiariedad, la que se encuentra expresamente delimitada en el inciso 3 del artículo 86 de la Carta Política, cuando reza:

*“esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro mecanismo de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*

Norma que tiene desarrollo legal en el inciso 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, en razón a que los atentados contra los derechos constitucionales o legales por parte de los particulares o de las autoridades públicas, deben ser protegidos mediante el ejercicio de las acciones ordinarias, con la observancia del procedimiento propio para cada caso concreto y ante la autoridad competente por cuanto en estos eventos, el mismo ordenamiento legal ha brindado los instrumentos jurídicos para su protección a los que debe recurrirse y no a la acción de tutela, puesto que:

*“Tiene, pues, esta institución, como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable (Art. 86 inciso 3 Const. Nac.); el segundo, puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza. **En otros términos la acción de tutela no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios**, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencias de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos, sino que tiene el propósito claro y definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución indica, que no es otro diferente de*

---

<sup>1</sup> Sentencias T-011 de 2008 y T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-661 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

*brindar a la protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la Carta reconoce<sup>2</sup>” (Sentencia T.001 de abril 3 de 1992).” (Negrillas fuera de texto)*

Ahora bien, la jurisdicción laboral fue instituida para resolver las controversias jurídicas que se originan directa o indirectamente de una relación laboral derivada de un contrato de trabajo y por tanto, de manera natural y especial, es la vía idónea, eficaz, adecuada para demandar el reconocimiento del citado vínculo, sus efectos y consecuencias, la acción ordinaria laboral, garantiza a las partes su derecho de defensa y contradicción frente a la posibilidad de que se surta un amplio debate probatorio; y en caso de definirse la situación a favor del trabajador por comprobarse la existencia del derecho, la protección que se le brinda es integral y completa, ya que sus efectos se reconocen y ordenan desde el momento en que se acreditó su reconocimiento, por lo tanto, este es el medio idóneo para buscar la protección de los derechos laborales, cuando estos se consideran afectados.

No obstante la EXISTENCIA DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE hace viable la acción de amparo, así se ha accedido al amparo por vía de tutela en los casos por ejemplo de violación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas o de la igualdad de oportunidades para los trabajadores; en el derecho del trabajador a una remuneración mínima vital y móvil; o a una estabilidad reforzada en el empleo como lo es el caso de la mujer en estado de maternidad del trabajador menor de edad, por lo tanto las controversias que se presenten en las relaciones entre trabajadores y empleadores que no tengan la debida incidencia Constitucional, quedan sujetas a la reclamación ante la jurisdicción competente.

*“Ha de reafirmar la Corte su jurisprudencia en el sentido de que, **salvo en los casos de perjuicio irremediable. o en los que no exista medio judicial idóneo para defender los derechos fundamentales de la persona afectada -como cuando están de por medio el mínimo vital o necesidades básicas inaplazables de personas pertenecientes a la tercera edad-. no procede la acción de tutela para resolver conflictos entre patronos y trabajadores.** En cuanto a tales asuntos existen normalmente vías judiciales aptas para la protección de los derechos violados o amenazados, lo cual implica que es la jurisdicción ordinaria laboral la encargada de proferir fallo de mérito sobre el particular.”<sup>3</sup> (Negrillas y Subrayas del Despacho).*

Por lo tanto, en razón de la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela, la misma no es el mecanismo judicial principal para definir un debate litigioso sobre una relación laboral, porque existen consagrados procesos y procedimientos idóneos y eficaces para el efecto, que deben utilizarse en forma prevalente y entonces, sólo

<sup>2</sup> Sentencia T -001 de abril 3 de 1992.

<sup>3</sup> Sentencia SU-667 de 1998 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. “La jurisprudencia de la Corte ha admitido que excepcionalmente procede la tutela aun en materia laboral cuando, mirada la situación específica en que se halla el solicitante, se vislumbra la total ineficacia del medio judicial para la protección de derechos fundamentales violados o amenazados, o cuando se configura la inminencia de un perjuicio irremediable que amerite el amparo transitorio. Del primer género son los casos en que esté comprometido el mínimo vital del accionante y en que los derechos en juego lo son de una persona de la tercera edad, cuya urgencia e indefensión no admiten el trámite procesal normal. Del segundo, los eventos en que la resolución judicial ordinaria sea tardía y carente de utilidad para la defensa del derecho fundamental afectado de manera irreversible”.

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

procede el amparo en materia laboral por la vía de tutela, cuando se establezca en el caso concreto el supuesto de falta de idoneidad del mecanismo ordinario, o frente a la inminencia de un perjuicio irremediable, caso en que se prodigarán de manera transitoria.

Por último, en la sentencia T -467 de 2010, con ponencia del Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, se refirió la Corte al alcance de la protección especial cuando el trabajador se encuentre en estado de disminución:

*“Además la jurisprudencia ha dado una interpretación más amplia y favorable en el entendido que la estabilidad laboral reforzada aplica no sólo para quienes tienen un grado de calificación porcentual sino también para quienes han sufrido una disminución, **en su salud como consecuencia del desarrollo de sus funciones.***

*“Se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. Sin embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por estas disposiciones. En este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo el accionado; sin embargo, resulta necesario definir con claridad quiénes están por éstas amparados, toda vez que la normatividad internacional y la jurisprudencia constitucional propugnan por un concepto de discapacidad más amplio. La jurisprudencia ha extendido el beneficiario 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. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.”<sup>4</sup> (Negrillas fuera del texto).*

### **Debilidad Manifiesta o Disminuidos Físicamente**

En este orden de ideas resulta pertinente señalar que la Corte Constitucional en Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000, al pronunciarse sobre la exequibilidad del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, dispuso:

*“( . . . )” Segundo.-Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 dela*

---

<sup>4</sup> Ver sentencia T-198 de 2006

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

*Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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 unajusta causa para el despido o terminación del respectivo contrato. (...)*

Bajo el entendimiento que la Corte Constitucional le da a la referida disposición, incumbe a la parte accionante, como carga probatoria suya, acreditar, en el trámite procesal, en primer lugar, su condición de persona limitada y por tanto, amparada por las previsiones de ley 361 de 1997.

Sobre este requisito legal, resulta importante señalar que la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 25 de marzo de 2009, proferida dentro del Radicado 35.606, siendo Magistrada Ponente la Doctora ISAURA VARGAS DIAZ, citando a su vez la 32532 del 15 de julio de 2008, se pronunció en el siguiente sentido:

*“( . . . )” “La protección con la que cuentan las personas limitadas en lo concerniente a que no pueden ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la Oficina de Trabajo se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que la minusvalía a que se refiere esta disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto de este articulado y, sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas, conforme lo prevé el artículo 19 del C. S. del T...”*

En la misma providencia se retomó, que, en sentencia de 7 de febrero de 2006, radicada con el número 25130, indicaron:

*“que los principios que la fundamentan están en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política. Se trata de una ley que según la exposición de motivos tuvo por objeto la integración social de los discapacitados y que está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, **a quienes padecen una minusvalía significativa.** (...)*

*Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.*

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

*Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada.*

## **El derecho a la Vida**

El derecho a la vida no significa la simple posibilidad de existir, sino que, por el contrario, supone la garantía de una existencia digna, que implica para el individuo la mayor posibilidad de despliegue de sus facultades corporales y espirituales, de manera que cualquier circunstancia que impida el desarrollo normal de la persona, compromete el derecho. Aunado a lo anterior el derecho a la vida no es un concepto restrictivo, por lo tanto no se limita solamente a la idea reducida de peligro de muerte, sino que es un concepto que se extiende a la posibilidad concreta de recuperación y mejoramiento de las condiciones de salud, en la medida en que ello sea posible, *“cuando éstas condiciones se encuentran debilitadas o lesionadas y afecten la calidad de vida de las personas o las condiciones necesarias para garantizar a cada quien, una existencia digna”*<sup>5</sup>.

## **El derecho a la Seguridad Social**

El derecho a la seguridad social debe ser visto desde una doble dimensión por una parte, es un servicio público de carácter obligatorio, que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado, sujeto a principios como la eficiencia, universalidad y solidaridad en los termino establecidos en la Ley, por otra parte es considerado como una garantía irrenunciable e imprescriptible de todas las personas, representada en la cobertura de i) pensiones, ii) salud, iii) riesgos profesionales y los iv) servicios sociales complementarios definidos en la propia Ley, a través de la afiliación al Sistema General de Seguridad social. *“El derecho a la seguridad social recoge per se una garantía iusfundamental independiente, razón por la cual su eventual vulneración ocurrida de manera autónoma puede ser enmendada por vía de tutela”*<sup>6</sup>

## **Derecho a la estabilidad reforzada**

La jurisprudencia constitucional, tanto en el ámbito del control abstracto de constitucionalidad como el campo del control concreto, ha tenido oportunidad de referirse al derecho a la estabilidad reforzada, fijando algunas reglas que determinan su alcance y ámbito de aplicación.

Inicialmente, a través de diversos pronunciamientos<sup>7</sup> ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se encuentra estrechamente vinculado a varios

---

<sup>5</sup> Sentencia T-416/01, Expediente T-432703, Magistrado Ponente: Gerardo Monroy Cabra, Bogotá D.C., veintiséis (26) de abril de dos mil uno (2001).

<sup>6</sup> Sentencia T -192 de 2019, Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado Bogotá D.C., trece (13) de mayo dos mil diecinueve (2019)

<sup>7</sup> Sentencia T- 077 de 2014 (M.P Mauricio González Cuervo), T- 320 de 2016 ( M.P Alberto Rojas Ríos), T- 064 de 2017 ( M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez), T- 317 de 2017 (Antonio José Lizarazo Ocampo), T- 589 de 2017( M.P Alberto Rojas Ríos), entre otras.

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

mandatos constitucionales, a saber: (i) en primer lugar, al artículo 53 superior el cual consagra el derecho a la “*estabilidad en el empleo*”, como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que dé estricto cumplimiento a un procedimiento previo*”; (ii) en segundo lugar, al artículo 47 que le impone al Estado el deber de adelantar una política de “*previsión, rehabilitación e integración social*” a favor de las personas en situación de discapacidad; (iii) En tercer lugar, al artículo 13 que, al consagrar el derecho a la igualdad, le atribuye al Estado el deber de proteger “*especialmente*” a aquellas personas que por su condición económica, física o mental “*se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “*real y efectiva*”; y finalmente, (iv) al artículo 95 que le impone a la persona y al ciudadano el deber de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*”, ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud.

En desarrollo de los precitados preceptos constitucionales, el legislador expidió la Ley 361 de 1997<sup>8</sup> “*Por la cual se establecen los medios de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*”.

Mediante dicho ordenamiento legal se adoptaron medidas de protección especial en favor de las personas que son desvinculadas laboralmente con ocasión de sus afecciones, previendo sanciones frente a cualquier acto de discriminación en contra de estos sujetos.

En ese orden, el artículo 26 de la referida ley consagró la prohibición de la terminación del contrato laboral de un trabajador por razón de su limitación física o mental, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. A la par, estableció que, ante la ausencia de tal aprobación, procede el reconocimiento de una indemnización en favor de quien fuere desvinculado<sup>9</sup>.

Mediante Sentencia C-531 de 2000<sup>10</sup>, La Corte Constitucional, llevó a cabo el control de constitucionalidad de la referida disposición. En dicho fallo, este Tribunal consideró que el pago de una indemnización en favor de los trabajadores que fueron despedidos y que se encontraban en situación de discapacidad o debilidad manifiesta “*(...) presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo*”.

Bajo esa perspectiva, la Sala Plena de la Corte resolvió declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada, bajo el entendido de 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*”<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> “*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”.

<sup>9</sup> Artículo 26, inciso 2 de la Ley 361 de 1997

<sup>10</sup> M.P. Álvaro Tafur Galvis

<sup>11</sup> Sentencia C-531 de 2000 M.P. Álvaro Tafur Galvis

*Radicación:* No. 2022-146  
*Accionante:* Luisa Verónica Chacón  
*Accionado:* Secretaría Distrital de Integración Social  
*Decisión:* No Tutelar

Por otra parte, mediante el comentado fallo, la Corte se ocupó de identificar a los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, no realizó distinción alguna entre quienes se hallan en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y quienes gozan de la condición de invalidez. De allí que estableciera como titulares del derecho a las *“personas con limitación física, sensorial y mental”* entre los cuales se enlistaron a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia.

Ahora bien, en el ámbito del control concreto de constitucionalidad, la Corte ha sido pacífica en reconocer que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada adquiere mayor relevancia cuando el trabajador es un sujeto que se encuentra en condición de invalidez o en situación de debilidad manifiesta por susituación física, síquica o sensorial. Ello, por cuanto son sujetos que han sido tradicionalmente discriminados y marginados debido a *“(…) la estrecha relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo”*<sup>12</sup>.

Bajo esa línea, la Corte se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada como: *“(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”*<sup>13</sup>.

Sin embargo, ha precisado la jurisprudencia en la materia que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica exclusivamente de las personas que, producto de una declaración efectuada por autoridad competente en el marco de un dictamen de invalidez, obtienen la calidad de sujetos en condición de discapacidad. Al contrario, *“(…) aquel se hace extensivo a quienes, como consecuencia de una afectación en su salud -debidamente certificada por el médico tratante, se encuentran en situación de debilidad manifiesta y son desvinculados por tal circunstancia”*<sup>14</sup>.

En ese orden, la Corte mediante distintos pronunciamientos, ha reconocido la procedencia del amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada ordenando el reintegro de personas con deteriorado estado de salud, así como de aquellas que se encuentran incapacitadas, sin que medie una calificación que declare la invalidez. Lo anterior, por cuanto, en palabras de la Corte, *“dar un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las personas calificadas como discapacitados, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta*

---

<sup>12</sup> *Ibídem*.

<sup>13</sup> Ver Sentencias T-337 y T-791 de 2009, T-118 de 2010, T-002 de 2011 y T-320 de 2016, T-589 de 2017, T-064 de 2017, entre otras.

<sup>14</sup> Ver Sentencias T-784 de 2009 (M.P. María Victoria Calle Correa), T-064 de 2017 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-589 de 2017 (M.P. Alberto Rojas Ríos), entre otras.

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

*discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada”<sup>15</sup>.*

En suma, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, a la luz de la Constitución, la Ley y la jurisprudencia constitucional, se concreta en obligación que tiene el empleador de respetar el procedimiento preestablecido para dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta. De esta manera, ha sostenido la Corte que si el empleador no procede conforme lo establecido recae sobre él una *presunción dedespido sin justa causa* y por ende discriminatorio. Todo eso, por cuanto “(...) *sesospecha que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del trabajador y se traslada al empleador la carga de la prueba, correspondiéndole demostrar que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado y, por ende, se ajustó al ordenamiento jurídico*”<sup>16</sup>

De acuerdo con lo anterior, la Corte Constitucional ha sido enfática en establecer que el trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador. En palabras de la Corte:

*“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas”<sup>17</sup>.*

Ahora bien, una vez delimitado el alcance de este derecho, cabe mencionar que la Corte se ha encargado de establecer las reglas a aplicar por parte del juez constitucional, en el supuesto en que pretenda conceder la protección del mismo a través de acción de tutela, así: “(i) *que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores;*(ii) *que el empleador tenga conocimiento de tal situación;* y (iii) *se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor*”<sup>18</sup>. Así las cosas, de verificarse la configuración de tales requisitos, el juez constitucional podrá ordenar el reintegro del trabajador que ha sido desvinculado, sin que el empleador haya considerado la limitación física o mental que lo aqueja.

<sup>15</sup> Ver sentencias T-040 de 2016 (M.P. Alejandro Linares Cantillo), T- 064 de 2017 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-589 de 2017 (M.P. Alberto Rojas Ríos), entre otras.

<sup>16</sup> Sentencia T-589 de 2017 (M.P. Alberto Rojas Ríos).

<sup>17</sup> Sentencias T-029 de 2016 y T-589 de 2017 (M.P. Alberto Rojas Ríos).

<sup>18</sup> Sentencia T- 111 de 2012 (María Victoria Calle Correa), reiterada en sentencia T -877 de 2014, T -077 de 2014 T- 064 de 2017, T-317 de 2017, SU-040 de 2018, entre otras.

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

Finalmente, y a modo de síntesis, es preciso agregar que mediante reciente sentencia SU-049 de 2017<sup>19</sup> la Corte concluyó que cuando las personas contraen una enfermedad o sufren un accidente, que les dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, *“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”*.

En reciente pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral radicado CSJ SL679-2021 se ha señalado que el empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral cuando esa determinación tenga fundamento en la configuración de una causal objetiva de despido, por el contrario, la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la configuración de una discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa.

En igual sentido, en sentencia CSJ SL1360 del 2018 se indicó:

*“La disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.*

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación”, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

*Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva (...).*

*Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el*

---

<sup>19</sup> M.P María Victoria Calle Correa

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

*estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada (...).*

*Así las cosas, para esta Corporación:*

*(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

*(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio.*

*En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”*

## **Estabilidad Laboral para trabajadores portadores del VIH /SIDA**

Sobre este particular principios como la igualdad material, la dignidad humana y la solidaridad social, se han fijado unas subreglas por la Honorable Corte Constitucional, encaminadas a materializar la estabilidad laboral reforzada de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta debido a la enfermedad del VIH/SIDA, esto con el fin de garantizar su permanencia en el empleo, indicando al empleador que en estos casos está obligado a *i) demostrar una causal objetiva de despido y ii) acudir al Ministerio del trabajo para que autorice la desvinculación laboral de los trabajadores portadores del virus*<sup>20</sup>

De otra parte, se debe aclarar que esta situación no aplica de manera automática por el simple hecho de la existencia de la patología, sino que es obligatorio probar *“la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutivas de un acto discriminatorio y un abuso del derecho”*<sup>21</sup> y de no demostrarse estos dos presupuestos se hace improcedente la acción constitucional, es en este escenario que se ha trasladado entonces la carga de la prueba sobre la no existencia del nexo de causalidad entre el despido y la condición del empleado, al empleador.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Sentencia T 277 de 2017 Aquiles Arrieta Gómez

<sup>21</sup>,sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra)

<sup>22</sup> Sentencia T 1083 de 2007 ( Humberto Antonio Sierra Porto)

Radicación: No. 2022-146  
Accionante: Luisa Verónica Chacón  
Accionado: Secretaría Distrital de Integración Social  
Decisión: No Tutelar

Para la honorable Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que son portadoras del Virus de Inmunodeficiencia Humana se encuentra directamente relacionado con el derecho a la salud, porque se predica la necesidad de brindar una doble protección i) que sea un servicio integral y ii) que se trate una prestación continua y oportuna, por cuanto *“la persona a quien se le interrumpe el tratamiento, el procedimiento o el suministro de medicamentos, tiene el derecho a reclamar a través de la acción de tutela, la continuación del mismo con base en el principio de continuidad. Este principio, de acuerdo con la sentencia T-996 de 2010, debe ser comprendido en concordancia con los siguientes aspectos: (i) la necesidad del paciente de recibir tales servicios y (ii) el principio de la buena fe y la confianza legítima”*<sup>23</sup>

Finalmente, independiente del tipo de relación laboral que se tenga, respeto de aquellos contratos en los que se tenga una fecha de terminación definida, la labor o específica contratada se ha precisado que se debe comprobar que *“la naturaleza de la obra o labor terminó y la culminación del contrato no se debe a causas exógenas discriminatorias como la condición: económica, física o mental de los trabajadores.”*<sup>24</sup>

Con lo anterior, se concluye por la Corte Constitucional que la estabilidad laboral reforzada en personas que padecen VIH/SIDA no es absoluta o perpetua. El empleador puede dar por terminada la relación laboral cuando: i) demuestre una causa objetiva y ii) el Ministerio de Trabajo autorice la desvinculación laboral del trabajador y que exista un nexo de causalidad entre el despido y un acto de discriminación y un abuso del derecho por el empleador.

## PROBLEMA JURÍDICO

Procede el Despacho a determinar si la **Secretaría Distrital de Integración Social**, vulneró los derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la vida, a la no discriminación y al mínimo vital consagrados en la Constitución Política de la señora **Luisa Verónica Chacón**, cuando dio por terminado su contrato de prestación de servicios el pasado **28 de junio de 2022** sin tener en cuenta que es una persona en condición de debilidad manifiesta.

De conformidad con los anteriores postulados, procede el Despacho a analizar el caso objeto de estudio.

## EL CASO OBJETO DE ESTUDIO

De las pruebas documentales y lo narrado en el escrito de tutela, se observa que la señora **Verónica Chacón** es una paciente portadora del virus de Inmunodeficiencia Humana, fue diagnosticada en el mes de noviembre de 2020, esto de entrada la hace merecedora de un trato especial dada las condiciones de vulnerabilidad a las que está expuesta con ocasión de su enfermedad; obra en el expediente que fue vinculada a la **Secretaría de Integración Social** el **14 de abril de 2021** en el cargo de auxiliar administrativa, señala que con ocasión a la terminación de su contrato le ha dado una crisis de depresión, y se ha causado inestabilidad emocional afectando su salud, por lo que actualmente está siendo tratada por psiquiatría.

<sup>23</sup> Sentencia T- 277 de 2017 (Aguiles Arrieta Gómez), reiterada en sentencias T-765 de 2008, T-761 de 2008 y T-573 de 2005

<sup>24</sup> Sentencia T 238 de 2008 (Mauricio González Cuervo) y otras

*Radicación:* No. 2022-146  
*Accionante:* Luisa Verónica Chacón  
*Accionado:* Secretaría Distrital de Integración Social  
*Decisión:* No Tutelar

Como se ha indicado en precedencia, la jurisprudencia en aras de materializar la estabilidad laboral reforzada de aquellas personas que por ser portadoras de una enfermedad tan grave y catastrófica como el VIH/SIDA, se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, y con el fin de garantizar su permanencia en un empleo fijó unas obligaciones por parte del empleador para poder desvincular a un trabajador que se encuentre en esa condición, para lo cual debe demostrar una causal objetiva de despido y acudir al **Ministerio de Trabajo** para que éste autorice la finalización del contrato laboral del trabajador portador del VIH.

En caso de que se considere un despido injustificado, se debe probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral constitutiva de un acto discriminatorio o un abuso del derecho, si esto no es verificable, es decir si no se evidencia dicho nexo de causalidad y no hay un acto discriminatorio se hace improcedente el amparo constitucional solicitado. En el caso objeto de estudio, no se advierte el nexo causal entre la situación de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, ya que la entidad accionada probó que la accionante nunca informó su estado de salud a su empleador, lo cual no es obligatorio con fundamento en el derecho a la intimidad que tiene toda persona, más cuando puede ser objeto de discriminación por su condición, sin embargo, este estrado judicial también observa que la accionante si tenía conocimiento de la fecha en que se terminaría el contrato de prestación de servicios, pues desde el principio se pactó un plazo para la ejecución con vigencia desde el **14 de abril de 2021 al 28 de junio de 2022**, fecha en que finalizó la prestación del servicio y como la **Secretaría de Integración** no tenía conocimiento del padecimiento de la actora, dio por terminado el contrato de prestación en la fecha referida y tampoco solicitó autorización al Ministerio del Trabajo, pues según se observa se enteró del padecimiento de la accionante cuando fue notificada de esta acción de tutela.

Con base en lo antes mencionado, no se acredita una relación entre la condición de la actora y la desvinculación de su cargo, desvirtuándose así la presencia de actos discriminatorios por parte de la entidad accionada; ahora bien, en su escrito de contestación la **Secretaría Distrital de Integración Social**, informa que con ocasión a una nueva convocatoria de contratación en el cargo que desempeñaba la accionante se le solicitaron los documentos necesarios para su validación y de acuerdo con los principios que rigen la contratación proceder a vincular a la actora nuevamente a través de un nuevo contrato de prestación de servicios, esto demuestra que una vez la accionada conoce de la situación médica de la actora hace caso omiso a esta condición y la sigue considerando como una persona que puede participar de la convocatoria ofertada para su cargo y una vez allegue nuevamente los documentos para estudiar su contratación en el mismo cargo que venía desempeñando, asimismo, se observa que la accionante no ha dejado de ser atendida por los centros médicos asignados, incluso se pudo validar que está siendo valorada por psiquiatría y como última atención se informa, fue brindada el 24 de agosto de 2022 y 29 de septiembre de esta calenda.

Este estrado judicial no encontró un nexo causal, que genere un acto de discriminación, se advierte que la accionada tiene la posibilidad, de acuerdo con la norma vigente, de solicitar el permiso del Ministerio de trabajo para desvincular a la accionante argumentando la causal legal y objetiva necesaria para finiquitar el contrato de prestación de servicios, no obstante, como ya se puntualizó, una vez la

*Radicación:* No. 2022-146  
*Accionante:* Luisa Verónica Chacón  
*Accionado:* Secretaría Distrital de Integración Social  
*Decisión:* No Tutelar

entidad conoce la situación de la actora, el día **7 de octubre avante** procede a solicitar a la accionante nuevamente allegar la documentación requerida para ser estudiada y proceder con el proceso de contratación para el cargo que venía ocupando con lo cual se ratifica que no existe discriminación alguna frente a la actora por su condición médica para que continúe vinculada con la entidad accionada, pues se informa de la acciones positivas desplegadas por la entidad accionada para no transgredir derechos fundamentales de la señora **Verónica Chacón**.

Aunado a esto, y verificadas las subreglas que han sido desarrolladas por la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional no es procedente la acción de tutela, pues no se comprobó la existencia del nexo de causalidad entre el despido y un acto de discriminación o de abuso del derecho por parte de la entidad accionada, por lo que la acción de tutela no sería el camino procedente para solicitar la protección invocada, si la actora considera que el contrato de prestación de servicios realmente cumplía las características propias de un contrato realidad, por lo que si subsiste la inconformidad de la actora, esta deberá dirigirse a la jurisdicción correspondiente como medio judicial idóneo para resolver esta controversia. Así las cosas no se tutelarán los derechos invocados en el presente amparo constitucional.

Finalmente, como quiera que las entidades vinculadas no han vulnerado derecho fundamental alguno se ordenará su desvinculación del presente amparo constitucional.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: NO TUTELAR**, los derechos Fundamentales a la salud, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la vida, a la no discriminación y al mínimo vital de **Luisa Verónica Chacón** por lo expuesto en la parte orgánica de esta decisión.

**SEGUNDO: DESVINCULAR** a las entidades que fueron vinculadas al presente amparo constitucional como se puso de presente en este proveído.

**TERCERO: INFORMAR** a la parte accionante y accionada, que la presente decisión puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

**CUARTO: ORDENAR** que, de no ser impugnada esta decisión, se remita la actuación original a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**QUINTO: ARCHIVAR** el expediente, una vez la H. Corte Constitucional decida sobre su revisión, dejando las anotaciones de rigor.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

*Radicación:* No. 2022-146  
*Accionante:* Luisa Verónica Chacón  
*Accionado:* Secretaría Distrital de Integración Social  
*Decisión:* No Tutelar

**Firmado Por:**  
**Omar Leonardo Beltran Castillo**  
**Juez Municipal**  
**Juzgado Municipal**  
**Penal 74 Control De Garantías**  
**Bogotá, D.C. - Bogotá 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: **c6403c0b7ba821e133dc43ed7f32876716c06667556a6db44566ddde7dd96276**

Documento generado en 20/10/2022 08:31:33 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**