



JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE IPIALES

Ipiales - Nariño, veintiuno (21) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Proceso: ACCIÓN DE TUTELA.
(IMPUGNACIÓN DE LA SENTENCIA).
Radicado: 2023-00213-01
Accionante: ALBEIRO ROMA DORADO CEBALLOS
Accionada: ALCALDÍA MUNICIPAL DE IPIALES y OTRO

Se decide en esta oportunidad la impugnación interpuesta por la ALCALDÍA MUNICIPAL DE IPIALES, contra el fallo del 10 de mayo de 2023, proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Ipiales –Nariño.

I. ANTECEDENTES.

El accionante, señala que desde el 1º de junio de 2002 laboró en la Alcaldía Municipal de Ipiales - Secretaría de Movilidad de esta ciudad, para realizar actividades de Técnico y de Apoyo a la gestión para el mantenimiento y reparación de semáforos en la ciudad de Ipiales, labor que se desempeñó sin solución de continuidad hasta el 31 de diciembre de 2022.

Advierte que, si bien su vinculación se dio bajo la modalidad de prestación de servicios, lo cierto es que, se encubría una relación laboral de alrededor de 20 años y 6 meses, desconociendo prestaciones sociales a las que tiene derecho luego de la prestación personal del servicio, la subordinación a la que se sometió bajo las órdenes de la Secretaría de Movilidad, en horario laboral de 8:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., con disponibilidad completa hasta de fines de semana y días festivos.

Manifiesta que el 31 de diciembre de 2022, inicialmente le fue manifestado que terminaría su contrato de prestación de servicios, siendo llamado de manera posterior a realizar mantenimiento de los semáforos de la ciudad del 3 al 7 de enero de 2023, en tanto el 10 de enero le fue comunicado que ya no continuaría prestando sus servicios, pues sus funciones las asumiría el Ingeniero LUIS FERNANDO CASTRO TULCÁN.

Apunta que, su retiro sin justa causa se da pese a su situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, la cual fue ampliamente conocida por



su empleador, en tanto desde el mes de enero de 2022, fue puesta en conocimiento de la Secretaria de Movilidad las incapacidades y la cirugía a la que fue sometido, a tal punto que le fue modificado su horario de trabajo en horario extendido hasta las 4:00 p.m., con el fin de que asista a las radioterapias que se efectuaron en la ciudad de Pasto, debido a su diagnóstico de TUMOR MALIGNO DEL TEJIDO CONJUNTIVO Y TEJIDO BLANDO DE SITIO NO ESPECIFICADO.

Arguye que, en el momento tiene los servicios médicos suspendidos, siendo indispensable para continuar su tratamiento oncológico y cuidados paliativos, al igual que iniciar quimioterapia por tratarse de una enfermedad crónica y degenerativa.

Manifiesta que, pese a las promesas de poner en conocimiento en el mes de abril de esta anualidad su situación laboral y condición de salud, ante el Alcalde Municipal, lo cierto es que a la fecha no se efectuó su reintegro, de ahí que acude a esta acción en protección de sus derechos, en tanto, la Alcaldía Municipal de Ipiates no solicitó la autorización del Ministerio de Trabajo, ni canceló la indemnización contenida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Señala que, la afectación a su mínimo vital y vida no solo lo afecta a él sino también a su núcleo familiar conformado por su cónyuge y sus dos hijas, que pese a su mayoría de edad, se encuentran a su cargo y dependen económicamente de aquel, pues es quien de manera exclusiva provee vivienda y alimentación, ya que su esposa se encuentra calificada con pérdida de capacidad laboral del 35%.

En tal sentido, solicitó:

“PRIMERO. - Se Tutelen mis derechos fundamentales de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MÍNIMO VITAL, TRABAJO, SALUD y VIDA en condiciones DIGNAS, vulnerados por la ALCALDÍA DE IPIALES – SECRETARÍA DE MOVILIDAD.

SEGUNDO. - Como consecuencia de lo anterior, se declare la existencia de un contrato realidad con la ALCALDÍA DE IPIALES – SECRETARÍA DE MOVILIDAD.



TERCERO. - Se ordene a la ALCALDÍA DE IPIALES – SECRETARÍA DE MOVILIDAD, que, de manera inmediata, proceda a reintegrarme, sin solución de continuidad a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con mi estado de salud.

TERCERO. - Se ordene a la ALCALDÍA DE IPIALES – SECRETARÍA DE MOVILIDAD, cancelar a mi favor, los salarios, prestaciones sociales que legalmente me correspondan y los aportes al Sistema General de Seguridad Social (Salud, pensión y riesgos laborales) dejados de percibir desde el 31 de diciembre de 2022 hasta la fecha en que se haga efectivo mi reintegro.

CUARTO. - Se ordene a la ALCALDÍA DE IPIALES – SECRETARÍA DE MOVILIDAD, a cancelar a mi favor las prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir durante el término de ejecución del contrato realidad, es decir desde el 01 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2022.

QUINTO. - Se ordene a la ALCALDÍA DE IPIALES – SECRETARÍA DE MOVILIDAD, a cancelar la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario, por realizar la terminación de mi contrato por mi condición de discapacidad, bajo lo estipulado en sentencia SU -049 de 2017 proferida por la Corte Constitucional.

SEXTO. - En el caso en que, no se declare la existencia de contrato realidad, solicito respetuosamente al señor juez constitucional que bajo lo demarcado por la Corte Constitucional en sentencia SU- 049 de 2017, se ordene a la ALCALDÍA DE IPIALES –SECRETARÍA DE MOVILIDAD, que, de manera inmediata, proceda a:

1. Renovarme el contrato de prestación de servicios desde el 01 de enero de 2023, en el cargo de Técnico en apoyo a la gestión de reparación y mantenimiento de semáforos de la Secretaría de Movilidad de Ipiiales, o a un cargo de igual o mayor jerarquía, en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con mi estado de salud.



2. Cancelar a mí, favor las remuneraciones u honorarios que dejé de percibir entre el momento de mi desvinculación, fecha 31 de diciembre de 2022 hasta la fecha que se haga la efectiva renovación de mi contrato y el reintegro al cargo.

3. Cancelar a mi favor la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario, por realizar la terminación de mi contrato por mi condición de discapacidad.

SÉPTIMO. - Conminar a la ALCALDÍA DE IPIALES – SECRETARÍA DE MOVILIDAD, que se abstenga en el futuro a realizar actuaciones u omisiones en los que se me afecten mis derechos fundamentales y mi estabilidad laboral reforzada, relacionados con mi desvinculación, sin que medie autorización expresa por parte del Ministerio del Trabajo para terminar mi contrato."

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El juzgado de conocimiento, mediante la providencia precedentemente enunciada, luego de realizar un examen del evento sometido a su estudio, estimó conceder el amparo deprecado, en tanto, consideró presentes los requisitos necesarios para la configuración de la estabilidad laboral reforzada, ya que se probó la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentra el tutelante, misma de la que era conocedora la accionada, sin que se haya solicitado permiso al Ministerio de Trabajo para finiquitar la relación laboral.

En tal sentido, ordenó su reintegro, además del reconocimiento y pago de las obligaciones prestacionales derivadas de la disposición de reintegro, negando por improcedente la declaratoria de existencia de contrato laboral con la alcaldía Municipal de Ipiates, ya que, tal pedimento debe ser ventilado ante juez natural, que no es otro que el Juez Laboral.

III. LA IMPUGNACIÓN.

La accionada ALCALDÍA MUNICIPAL DE IPIALES, deprecá la revocatoria de la providencia recurrida, en tanto, apunta que contrario a lo expuesto por el juzgado de conocimiento, la petición de protección constitucional



deviene improcedente ante la existencia de mecanismos ordinarios idóneos para la defensa de sus derechos, además de no haberse demostrado la configuración de un perjuicio irremediable.

Advierte la imposibilidad de que se configure a través de este mecanismo un contrato realidad, ya que señala que la figura del contrato laboral y la figura del contrato de prestación de servicios propia de la jurisdicción civil y comercial, por lo que el juez falla con yerro grave, al abordar el estudio inicial del caso desde un supuesto jurídico.

Manifiesta que, en la decisión que se impugna, se da por sentado la existencia de una relación laboral, la cual concluyó en razón a actos discriminatorios por las condiciones de salud del actor, cuando lo sucedido en realidad, obedece a la culminación de vencimiento del plazo pactado por las partes.

Aduce que, el error más evidente con el que cuenta el fallo recurrido, es que se confunde empleo público con contrato laboral, siendo que para que exista el primero, se requiere una serie de requisitos que nos son cumplidos por el actor, de ahí la imposibilidad de efectuar el reintegro, desconociendo que el tema de reparación y mantenimiento que venía desempeñando el tutelante, no es misional sino ocasional y depende de la necesidad que llegase a presentarse esporádicamente.

En tal sentido, insiste nuevamente frente a la imprudencia de reconocer un contrato realidad y solicita se revoque la sentencia de primera instancia.

IV. CONSIDERACIONES.

1.- Competencia. De conformidad con el artículo 32 del decreto 2591 de 1991, regulado por el decreto 306 de 1992 y del Decreto 1382 de 2000, y Decreto 1983 de 2017, este Juzgado tiene competencia para conocer sobre la impugnación, como Superior Funcional de quien la pronunció, amén de que los jueces municipales conocen en primera instancia las acciones de tutela que se interponen frente a cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden Departamental, Distrital o Municipal y contra particulares.

2.- Problema jurídico



Le corresponde al Despacho establecer si debe confirmar la decisión del Juzgado Primero Civil Municipal de Ipiates, que concedió el amparo deprecado por el tutelante, al considerar que se configuraban los requisitos normativos y jurisprudenciales para el efecto, o por el contrario, se debe revocar y, en su lugar, declararla improcedente, como lo adujo la accionada.

3.- Procedencia de la acción de tutela

En punto de realizar el examen de procedencia de la presente acción constitucional, corresponde analizar los requisitos de legitimación, inmediatez y subsidiariedad, que deben concurrir para que la acción resulte procedente.

Al respecto, el Despacho encuentra que el accionante se encuentra legitimado por activa por cuanto ha manifestado se le ha vulnerado sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, mínimo vital, y protección reforzada de las personas en condición de debilidad manifiesta, al terminar su contrato de prestación de servicios encontrándose amparado de estabilidad laboral reforzada, por encontrarse afectado en su salud.

Respecto de la legitimación en la causa por pasiva, se advierte que la ALCALDÍA MUNICIPAL DE IPIALES, como accionada está llamada a responder por pasiva, como quiera que resulta competente para resolver la situación planteada por el accionante.

En cuanto al requisito de inmediatez, el Despacho encuentra que, en la presente acción, se encuentra cumplido, toda vez que la tutela se interpone poco tiempo después de conocida la finalización del contrato de prestación de servicios y la imposibilidad material de un reintegro como se explicará en la parte motiva de esta providencia.

En lo tocante al requisito de subsidiariedad, respecto de la acción de amparo frente a la presunta vulneración del derecho fundamental de trabajo, igualdad y mínimo vital, se itera por desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, a voces de la Corte la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal, de ahí que dicho requisito se cumpla para los fines propuestos (Sentencia T-317 de 2017 Corte Constitucional)



4.- LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, Y LA APLICACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE LA LEY 361 DE 1997, INTERPRETADA CONFORME A LA CONSTITUCIÓN

La Corte Constitucional en reciente sentencia SU-049 de 2017, frente al tema expuso:

“5.1. La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión “estabilidad laboral reforzada” para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado. En nuestro medio jurídico, la locución ‘laboral’ se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta Corte 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 o en un contrato de aprendizaje. En efecto, desde la sentencia T-1210 de 2008 la Corte ha sostenido que “aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos”.¹ Luego esta posición se ha reiterado en distintas ocasiones, como por ejemplo en las sentencias T-490 de 2010,² T-988 de 2012,³ T-144 de 2014⁴ y T-310 de 2015.⁵ En la sentencia T-040 de 2016, la Sala Tercera de Revisión de la Corte tuteló el derecho a la estabilidad reforzada

¹ Sentencia T-1210 de 2008 (MP Clara Inés Vargas Hernández). En esa ocasión la Corte señaló que no estaban dadas las condiciones para declarar la existencia de un contrato realidad, lo cual no obstaba para señalar que la tutelante, por estar en circunstancias de debilidad manifiesta, era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, concluyó que la desvinculación no se debió a las condiciones de salud de la peticionaria, por lo cual negó la tutela de los derechos fundamentales invocados.

² Sentencia T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). La Corte en ese caso reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el contexto de la prestación de servicios.

³ Sentencia T-988 de 2012 (MP María Victoria Calle Correa). Al conocer la tutela de una persona desvinculada irregularmente en condiciones de debilidad manifiesta señaló: “la estabilidad no depende de la denominación del vínculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva”.

⁴ Sentencia T-144 de 2014 (MP Alberto Rojas Ríos). Concedió entonces la tutela a una persona a la que se le terminó su contrato de prestación de servicios mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta: “la terminación de un contrato de prestación de servicios no puede servir de criterio objetivo para despedir a una persona en situación de discapacidad”, dijo la Sala Octava de Revisión.

⁵ Sentencia T-310 de 2015 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). En el caso de unas personas a quienes se les terminó su contrato de prestación de servicios mientras persistían las condiciones de salud que les dificultaban el desarrollo regular de sus funciones, la Corte indicó: “la protección constitucional de la cual deben gozar los trabajadores que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta [...] cubija no solo los casos de contratos laborales, sino también los asuntos en los que se trate de contratos de prestación de servicios”.



de una persona a quien se le terminó sin causa justificable y sin autorización de la oficina del Trabajo su contrato de prestación de servicios, mientras estaba en condiciones de debilidad manifiesta. Sostuvo entonces que “la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios”.⁶

5.2. 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). Por este motivo, más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva.⁷ Esta garantía tiene, como se dijo, arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Este proceso, sin embargo, provoca una pregunta: (i) por una parte, si en el contexto de relaciones originadas en contratos de prestación de servicios la vulneración de la estabilidad ocupacional reforzada activa las prestaciones de la Ley 361 de 1997; y, en caso afirmativo, (ii) si aplica, en tales hipótesis,

⁶ Sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SAPV Gloria Stella Ortiz Delgado). En esa ocasión concluyó que se viola “el derecho a la estabilidad reforzada cuando (i) una entidad del Estado, (ii) no prorroga el contrato de prestación de servicios de un sujeto en condición de debilidad manifiesta por padecer de fibrosis quística, (iii) teniendo conocimiento de la enfermedad de la persona, (iv) sin demostrar una causal objetiva, diferente al simple vencimiento del término para la terminación del vínculo contractual, y (v) ante la continuidad del objeto del contrato.”

⁷ Sentencia T-881 de 2012. En esa oportunidad, la Sala Primera de Revisión debía resolver el caso de una persona que fue desvinculada mientras se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta, en el contexto de un “contrato de aprendizaje”. En vista de que este último tenía características legales y contractuales que permitían diferenciarlo, conforme a la jurisprudencia constitucional, del contrato laboral en sentido estricto, la Corte señaló que en vez de hablar de derecho fundamental a la estabilidad *laboral* reforzada se haría “referencia al derecho a la estabilidad *ocupacional* reforzada”. En ese caso concedió la tutela de este derecho.



incluso a quienes sin tener calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda están en circunstancias de debilidad manifiesta por sus problemas acreditados de salud. Sobre estas materias hay diferencias jurisprudenciales, que la Corte en primer lugar (a) identificará, y luego (b) resolverá.

a. Identificación de las diferencias jurisprudenciales: aplicación de las prestaciones de Ley 361 de 1997 a (i) las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios y (ii) de personas en condiciones de debilidad manifiesta que no tienen pérdida de capacidad moderada, severa o profunda

5.3. Recuérdesse para el efecto que según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. Esta disposición fue objeto de control en la sentencia C-531 de 2000, en la cual la Corte sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resulta insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.⁸ Por lo mismo, lo que se pregunta en primer lugar la Corte es si en los contratos de prestación de servicios la desvinculación, sin autorización de la oficina del trabajo, de una persona en condiciones de debilidad

⁸ Sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis. Unánime). El condicionamiento se fundó constitucionalmente en “los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 20. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)”.



manifiesta acarrea la ineficacia de la terminación del contrato y la indemnización de 180 días.

5.4. (i) *En la jurisprudencia constitucional parece no haber desacuerdo en torno a que, en tales casos, procede la ineficacia de la desvinculación y, por consiguiente, la renovación del contrato de prestación de servicios en condiciones aceptables. En las sentencias T-490 de 2010 (Sala Séptima),⁹ T-988 de 2012 (Sala Primera),¹⁰ T-144 de 2014 (Sala Octava),¹¹ T-310 de 2015 (Sala Séptima)¹² y T-040 de 2016 (Sala Tercera)¹³ se resolvieron asuntos de personas vinculadas mediante un contrato de prestación de servicios, a quienes se les dio por terminado el vínculo contractual sin autorización de la oficina del Trabajo, pese a estar en condiciones de debilidad manifiesta por problemas de salud que les impedían o les dificultaban sustancialmente el desempeño de sus funciones en las condiciones regulares. En todos ellos, al no haberse demostrado justa causa para poner fin al vínculo, la jurisprudencia consideró ineficaz la terminación de la relación contractual y ordenó la renovación del contrato de prestación de servicios.¹⁴ No obstante, no ha habido la misma consistencia con la indemnización de 180 días a la cual se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En efecto, mientras en las sentencias T-144 de 2014 y T-310 de 2015 las Salas Octava y Séptima*

⁹ M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, S.P.V. Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva.

¹⁰ M.P. María Victoria Calle Correa.

¹¹ Sentencia T-144 de 2014 (MP Alberto Rojas Ríos). Concedió entonces la tutela a una persona a la que se le terminó su contrato de prestación de servicios mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta: “la terminación de un contrato de prestación de servicios no puede servir de criterio objetivo para despedir a una persona en situación de discapacidad”, dijo la Sala Octava de Revisión.

¹² Sentencia T-310 de 2015 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). En el caso de unas personas a quienes se les terminó su contrato de prestación de servicios mientras persistían las condiciones de salud que les dificultaban el desarrollo regular de sus funciones, la Corte indicó: “la protección constitucional de la cual deben gozar los trabajadores que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta [...] cubija no solo los casos de contratos laborales, sino también los asuntos en los que se trate de contratos de prestación de servicios”.

¹³ M.P. Alejandro Linares Cantillo, S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁴ Sentencia T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub): en esa ocasión, ante la desvinculación irregular de una persona que no había sido calificada con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, se confirmó un fallo de instancia que ordenó la renovación del contrato de prestación de servicios. Sentencia T-988 de 2012 (MP María Victoria Calle Correa): en ese caso, tras constatar la irregular terminación del vínculo contractual de una persona en un contexto en que no se exhibía calificación de pérdida de capacidad laboral, se declaró la ineficacia de la desvinculación y se ordenó renovar el contrato. Sentencia T-144 de 2014 (MP Alberto Rojas Ríos): en esa decisión se ordenó el reintegro al cargo que, por prestación de servicios, ejercía la actora en condiciones de debilidad manifiesta. Sentencia T-310 de 2015 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub): en esa oportunidad, en dos casos de la misma naturaleza de los antes referidos, se ordenó renovar el contrato de prestación de servicios previa asunción de la ineficacia de la terminación del vínculo. Sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo): en esa ocasión, ante la terminación irregular de un contrato de prestación de servicios de una persona en condiciones de debilidad manifiesta, sin acreditar pérdida de capacidad laboral moderada, severa y profunda, se ordenó celebrar con el actor un nuevo contrato.



de Revisión ordenaron el pago de la indemnización en contextos de prestación de servicios, en contraste, en las sentencias T-490 de 2010,¹⁵ T-988 de 2012¹⁶ y T-040 de 2016¹⁷ las Salas Séptima, Primera y Tercera respectivamente se abstuvieron de ordenarla. De hecho, en las dos últimas se señaló de forma expresa que si bien la naturaleza del vínculo (laboral o de prestación de servicios) no es relevante a efectos de definir si se aplica la estabilidad ocupacional reforzada, sí lo es para determinar si procede la indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

“Finalmente, en lo atinente al ámbito material de protección, la Corporación ha señalado de manera reiterada y uniforme que la estabilidad no depende de la denominación del vínculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva. [...] La naturaleza del vínculo, sin embargo, posee importancia al momento de determinar el alcance del amparo, una vez constatada la violación al derecho a la estabilidad laboral reforzada pues, a manera de ilustración, resulta claro que la terminación de un vínculo de carácter laboral indefinido debe dar lugar al reintegro sin solución de continuidad y, en caso de hallarse plenamente comprobada la actitud discriminatoria del empleador, puede dar lugar a la condena al pago de la indemnización de 180 días de salario. A su turno, cuando la opción productiva es un contrato o una orden de prestación de servicios, el amparo se concreta en declarar la ineficacia de la terminación del mismo, y ordenar su renovación por un período igual al inicialmente pactado. Obviamente, si persiste el estado de debilidad manifiesta del actor por razones de salud, la terminación del nuevo contrato estará sometida a la existencia del permiso de la autoridad del trabajo”.

5.5. (ii) Esta diferencia se profundiza además, si se tiene en cuenta que en la jurisprudencia de la Corte también ha habido posiciones enfrentadas en torno a si la indemnización de 180 días de salario o remuneración aplica solo a quienes presentan una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o si también es predicable de quienes no la tienen pero están en

¹⁵ M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, S.P.V. Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva.

¹⁶ M.P. María Victoria Calle Correa.

¹⁷ M.P. Alejandro Linares Cantillo, S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado.



condiciones de debilidad manifiesta por afectaciones de salud que les impiden o les dificultan sustancialmente el desempeño de sus funciones en las condiciones regulares. En términos generales, todas las Salas de Revisión han afirmado que se tiene derecho al pago de la indemnización de 180 días de salario, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o la han ordenado directamente, cuando la relación es de trabajo dependiente y se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada, incluso en casos como los indicados. Esto puede apreciarse en las sentencias T-692 de 2015 (Sala Primera), T-302 de 2013 (Sala Segunda), T-040 de 2016 (Sala Tercera), T-646 de 2015 (Sala Cuarta), T-593 de 2015 (Sala Quinta), T-899 de 2014 (Sala Sexta), T-098 de 2015 (Sala Séptima), T-316 de 2014 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena).¹⁸ No obstante, en otras oportunidades, no se ha ordenado la indemnización, como por ejemplo en las sentencias T-597 de 2014 (Sala Tercera) o T-106 de 2015 (Sala Quinta).¹⁹ Más aún, en salvamentos y aclaraciones de voto, algunos magistrados de la Corporación han sostenido que las previsiones de la Ley 361 de 1997 sólo aplican a las personas que tienen pérdida de capacidad suficiente para quedar en condiciones de discapacidad, que sería la calificada como moderada, severa o profunda. En la sentencia T-040 de 2016 se reconstruyó esta posición disidente así:

¹⁸ En todos los fallos citados, la Corte resuelve casos de personas en condiciones de debilidad manifiesta que o bien no tienen calificación de pérdida de capacidad laboral, o bien la tienen pero no es siquiera moderada (inferior al 15%). La Corte en esos eventos concede el amparo de la estabilidad laboral reforzada, y en algunos ordena directamente la indemnización de 180 días de salario de la Ley 361 de 1997, o dice que no es por regla improcedente para casos así, aunque en el caso no la conceda por excepción. Ha ordenado la indemnización en casos así en las sentencias T-692 de 2015 (MP María Victoria Calle Correa. SPV Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-302 de 2013 (MP Mauricio González Cuervo. SPV Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-646 de 2015 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-899 de 2014 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado), T-098 de 2015 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-316 de 2014 (Alberto Rojas Ríos) y T-594 de 2015 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). En las sentencias T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo), T-593 de 2015 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado), se ha señalado que la indemnización de 180 días es procedente en estos casos de relaciones laborales con personas en debilidad manifiesta, pero no se ha concedido, en el primer fallo, por tratarse un contrato de prestación de servicios y, en el segundo, por ser improcedente el amparo.

¹⁹ En la sentencia T-597 de 2014 (MP Luis Guillermo Guerrero Pérez), la Corte concedió la tutela de la estabilidad laboral reforzada, pero solo declaró ineficacia y ordenó el reintegro, pero no la indemnización, sobre la base de que “para efectos de analizar la garantía de la estabilidad laboral reforzada, nuestro sistema jurídico diferencia los trabajadores discapacitados a quienes se les ha dictaminado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral, de aquellos que únicamente han padecido un deterioro físico durante el desarrollo del contrato de trabajo. Así entonces, con fundamento en lo dispuesto por la Ley 361 de 1997 la estabilidad laboral reforzada, en principio, se predicaba de los trabajadores discapacitados calificados”. En la sentencia T-106 de 2015 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado) la Corte concedió la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero no ordenó la indemnización de 180 días de salario.



“algunos magistrados han salvado o aclarado su voto, dando un enfoque diferente a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta²⁰. || En dichos disentimientos se ha expuesto que es diferente la protección brindada a las personas discapacitadas -que se entienden calificadas-, a la protección otorgada a las personas en situación de debilidad manifiesta, quienes si bien no han sido calificadas ven disminuido su estado de salud. De esta manera, (i) la estabilidad reforzada del primer grupo se otorga en aplicación de la Ley 361 de 1997 y por tanto, ante el despido de una persona calificada como discapacitada sin la autorización de la autoridad laboral competente, procede el pago de la indemnización prevista en la Ley y el reintegro correspondiente. (ii) Respecto del segundo grupo, su protección no se desprende de la ley sino directamente de la Constitución, por ello, al comprobarse el despido de una persona en debilidad manifiesta no es procedente el pago de una indemnización sino simplemente el reintegro, teniendo en cuenta que la sanción se genera por la presunción contenida en la ley²¹”.

5.6. Pues bien, en vista de las diferencias de criterio, es entonces preciso unificar la jurisprudencia en esta materia. Ciertamente, para la Corte Constitucional no pasa inadvertido que en apariencia las discrepancias referidas se originan únicamente en la determinación de los alcances de la Ley 361 de 1997. Si esto fuera así, y el asunto no tuviera entonces relevancia constitucional, las competencias de esta Corte estarían limitadas, pues su función en contextos como este es unificar la interpretación de la Constitución para casos similares. Sin embargo, lo que subyace a esta discrepancia es más que una

²⁰ Cita de la sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo): “Ver las aclaraciones y salvamentos de voto presentados por el Magistrado Luis Guillermo Guerrero Pérez a las siguientes Sentencias: Sala Segunda de Revisión, Sentencia T-302 de 2013 (M.P. Mauricio González Cuervo y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Primera de Revisión, Sentencia T-773 de 2013 (M.P. María Victoria Calle Correa, A.V. María Victoria Calle Correa y A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Primera de Revisión, Sentencia T-217 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Primera de Revisión, Sentencia T-445 de 2014 M.P. María Victoria Calle Correa, A.V. Mauricio González Cuervo y A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez), Sala Segunda de Revisión, Sentencia T-453 de 2014 (M.P. Mauricio González Cuervo, SV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez), Sala Primera de Revisión, Sentencia T-837 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez), y Sala Primera de Revisión, Sentencia T-405 de 2015 (MP. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez), entre otras”.

²¹ Ver los salvamentos de voto presentados por el Magistrado Gabriel Eduardo Mendoza Martelo a las siguientes Sentencias: Sala Tercera de Revisión, Sentencia T-166 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao Pérez y S.P.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), Sala Segunda de Revisión, Sentencia T-850 de 2011 (MP. Mauricio González Cuervo y S.P.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), entre otras.



diferencia hermenéutica sobre los alcances de las normas contenidas en la Ley 361 de 1997. En el fondo busca definir si las lecturas encontradas de la Ley 361 de 1997 se ajustan a la Constitución. La Corte procede a resolver esta diferencia.

b. Unificación de jurisprudencia constitucional. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y sus garantías de estabilidad reforzada, conforme a la Constitución

5.7. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establecía en su versión original garantías de estabilidad laboral reforzada para toda persona con “limitación” o “limitada”. En esto seguía una terminología general usada por todo el cuerpo de la misma Ley, que utilizaba originalmente los vocablos “discapacidad” y “personas con limitaciones”²² para definir el universo de individuos beneficiarios de sus garantías. No obstante, en la sentencia C-458 de 2015²³ la Corte Constitucional conoció de la acción pública dirigida contra varias disposiciones de la Ley 361 de 1997, y de otras leyes, las primeras porque empleaban vocablos tales como “Personas con limitación”, “limitación”, “minusvalía”, “población con limitación”, “limitados”, “disminución padecida”, “trabajadores con limitación”, “normal o limitada”, “individuos con limitaciones”, lo cual en criterio de los actores tenía un marcado sesgo discriminatorio y proyectaba una concepción de las personas que estimaban contraria a la igual dignidad de todos los seres humanos. La Corte declaró exequibles los vocablos “limitación”, “limitaciones” o “disminución padecida” contenidos en los artículos 5º, 7º, 8º, 9º, 11, 12, 14, 18, 22, 26, 27, 31, 34, 35, 36, 43, 45, 50, 51, 59, 60, 63, 67 de la Ley 361 de 1997, “en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad””. Como fundamento de su decisión expuso lo siguiente:

“Los fragmentos acusados generan discriminación porque corresponden a un tipo de marginación sutil y silenciosa consistente en usar expresiones reduccionistas y que radican la

²² Léase, por ejemplo, el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, el cual dispone lo siguiente: “Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las **personas con limitación** en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias” (negritas fuera del texto).

²³ Sentencia C-458 de 2015 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo).



discapacidad en el sujeto y no en la sociedad. Con ello, definen a los sujetos por una sola de sus características, que además no les es imputable a ellos, sino a una sociedad que no se ha adaptado a la diversidad funcional de ciertas personas. || No cabe ninguna duda del poder del lenguaje y más del lenguaje como forma en la que se manifiesta la legislación, que es un vehículo de construcción y preservación de estructuras sociales y culturales. Ese rol de las palabras explica que las normas demandadas puedan ser consideradas inconstitucionales por mantener tratos discriminatorios en sus vocablos. Cabe recordar que el mandato de abstención de tratos discriminatorios ostenta rango constitucional (art. 13 CP) y por tanto cualquier acto de este tipo –incluso cuando se expresa a través de la normativa- está proscrito.

[...] La discriminación aludida se manifiesta porque las expresiones acusadas [...] contribuyen a la generación de una mayor adversidad para las personas en situación de discapacidad, pues ubican su situación como un defecto personal, que además los convierte en seres con capacidades restringidas que tienen un menor valor. Esta carga propia de las palabras citadas hace que los procesos de dignificación, integración e igualdad sean más complejos. || En efecto, las expresiones usadas por el Legislador no son neutrales, tienen una carga no sólo peyorativa en términos de lenguaje natural, sino violatoria de derechos en términos de las últimas tendencias del DIDH que ha asumido el enfoque social de la discapacidad. En ese sentido no podrían ser exequibles expresiones que no reconozcan a las personas en condición de discapacidad como sujetos plenos de derechos, quienes a pesar de tener características que los hacen diversos funcionalmente, deben contar con un entorno que les permita desenvolverse con la mayor autonomía posible, pues son mucho más que los rasgos que los hacen diversos y pueden ser parte de la sociedad si ella se adapta a sus singularidades y les da el valor que les corresponde como individuos, en concordancia con el derecho a la dignidad humana [...]."

5.8. Puede entonces afirmarse que las garantías de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se aplican, de



conformidad con la sentencia C-458 de 2015,²⁴ a las personas en situación de discapacidad. No obstante, debe tenerse en cuenta que esa decisión de control constitucional no buscaba agravar las condiciones de acceso a las prestaciones de la Ley, sino ajustar el lenguaje y la concepción legislativa a las previsiones superiores. Ahora bien, la Ley 361 de 1997 no define qué características debe tener una persona para considerarse en situación de discapacidad, pero sí parece consagrar en sus artículos 1º y 5º que sus previsiones aplican a quienes están en condiciones de discapacidad moderada, severa y profunda. En efecto, por una parte, el artículo 1º de la Ley 361 de 1997 señala que “la presente ley” se inspira en los derechos de las personas en situaciones de discapacidad, y en la necesidad de garantizar la asistencia y protección necesaria a quienes estén en situaciones de discapacidad “severas y profundas”. Por su parte, el artículo 5º ídem prevé que las personas en situación de discapacidad deben entonces “aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud”, y que dicho carné especificará el carácter de persona en situación de discapacidad y el grado de discapacidad, y por tanto si es “moderada, severa o profunda”. A partir de estas dos previsiones se ha llegado a concluir, como antes se indicó, que la estabilidad reforzada contenida en la Ley 361 de 1997 aplica solo a quienes tienen una pérdida de capacidad moderada, severa o profunda.

5.9. Sin embargo, es preciso resaltar los siguientes aspectos. En primer lugar, la Ley 361 de 1997 no define directamente las características de una discapacidad moderada, severa o profunda, cuestión que ha quedado entonces a la determinación del reglamento. En esa medida, según se indicó, el universo efectivo de personas beneficiarias de la Ley 361 de 1997 no ha sido definido por el legislador, sino por el Ejecutivo mediante el Decreto reglamentario 2463 de 2001, que precisa cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda. En segundo lugar, debe señalarse que en la sentencia C-606 de 2012²⁵ la Corte declaró exequible el artículo 5 (parcial) antes mencionado, según el cual en el carné debía identificarse el grado de discapacidad de la persona. La Corporación sostuvo que la norma era constitucional, por cuanto

²⁴ MP. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

²⁵ MP. Adriana María Guillén Arango.



establecía un mecanismo para facilitar la identificación de los beneficiarios de la Ley. No obstante, al mismo tiempo sostuvo que la tenencia o no de un carné no podía convertirse en requisito necesario para acceder a las prestaciones y garantías establecidas en la misma:

"se debe resaltar que el carné de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud es una prueba declarativa pero no constitutiva y por ende no se puede configurar de ningún modo como una barrera de acceso para la garantía de los derechos establecidos en la Ley 361 de 1997 para las personas en situación de discapacidad. Por tanto se debe entender que el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad".²⁶

5.10. Finalmente, debe resaltarse que en la sentencia C-824 de 2011²⁷ la Corte Constitucional conoció además de una demanda contra los vocablos "severas y profundas" del artículo 1º, Ley 361 de 1997, por cuanto en criterio de los accionantes excluía de su aplicación a quienes estaban en situaciones de discapacidad "clasificadas de leves y moderadas", y que tenían incluso "entre un 5% y 25%", a quienes por tanto se los marginaba de la protección especial a su estabilidad ocupacional. Tras efectuar una interpretación sistemática de la Ley, pero ante todo luego de efectuar un entendimiento de la misma conforme a la Constitución, la Corte declaró exequible la disposición (parcial) demandada. No obstante, en sus consideraciones fue clara en que esta decisión se fundaba en la circunstancia notoria de que el artículo 1º simplemente ratificaba el hecho de que sus previsiones aplicaban a las personas en situaciones de discapacidad clasificadas como severas y profundas, pero que esto no significaba que excluyera su aplicación a otras personas en situaciones de discapacidad no clasificadas de ese modo. En otras palabras, la Corte señaló que el artículo 1º era inclusivo y no excluyente, pues debía entenderse en el sentido de que asegura la protección de quienes tienen una pérdida de

²⁶ Sentencia C-606 de 2012 (MP (e) Adriana Guillén Arango. Unánime).

²⁷ Sentencia C-824 de 2011 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva. Unánime).



capacidad severa o profunda, pero esto no implica que los demás carezcan del derecho a beneficiarse de las previsiones allí contempladas. Exactamente, en lo relevante, la sentencia C-824 de 2011 dice al respecto:

“Al realizar una interpretación sistemática del artículo 1º de la Ley 361 de 1997 y de las expresiones “severas y profundas” con el resto de las disposiciones contenidas en la misma normativa que se acaba de reseñar, la Sala concluye lo siguiente: [...] Los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se limitan a las personas con limitaciones severas y profundas, sino a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación, esto es, sin especificar ni la clase, ni la gravedad de las limitaciones. || Así, en todo el cuerpo normativo de la Ley 361 de 1997, la Sala constata que los artículos relativos a la protección de la salud, educación y en materia laboral, así como en aspectos relativos a la accesibilidad, al transporte, y a las comunicaciones, hacen siempre referencia de manera general a las personas con limitación, a estas personas o a ésta población, sin entrar a realizar tratos diferenciales entre ellas, que tengan origen en el grado de limitación o nivel de discapacidad” (énfasis añadido).

5.11. Además, en la sentencia C-824 de 2011 la Corte sostuvo que esta interpretación amplia del universo de beneficiarios de la Ley 361 de 1997, definible “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”, era la misma que había inspirado la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada, expresada en una de sus primeras decisiones en la sentencia T-198 de 2006. En esta última decisión, la Corte Constitucional había señalado que “en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez” (énfasis añadido). Esta aproximación, según la sentencia C-824 de 2011, no atañe exclusivamente a la



determinación de los alcances de la estabilidad ocupacional reforzada sino también a la interpretación de la Ley 361 de 1997, con el fin de no introducir discriminaciones en el grupo de personas que por su situación de salud experimenten impedimentos o dificultades relevantes para cumplir sus funciones en condiciones regulares. Por eso la Sala Plena dijo que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación, en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”.²⁸

5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011). Tercero, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.

5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha

²⁸ Sentencia C-824 de 2011, citada.



limitación". Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.

5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.²⁹ 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

²⁹ La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 '*por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral*', y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer "*de los asuntos individuales y colectivos del sector privado*", sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo "*en todas sus modalidades*" goza de la especial protección del Estado (art 25).



indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

5.15. 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.

6.- EL CASO CONCRETO.

El núcleo fundamental de la inconformidad de la entidad accionada ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES, estriba en el hecho de que el juzgado de conocimiento en primera instancia, efectuó indebida interpretación de las circunstancias fácticas que rodean el asunto sometido a estudio, pues interpreto la existencia de una relación laboral, la cual culminó sin justa causa y por motivos de discriminación por su condición de salud, siendo que el accionante se encontraba vinculado a través de contrato de prestación de servicios, el cual terminó por el simple vencimiento del tiempo pactado



por las partes, confundiendo inclusive términos tales como contrato laboral y empleo público, siendo que en esta última calidad no habría lugar a ordenar un reintegro.

Consideró además que., el tipo de controversia que suscita el accionante no es susceptible de estudio en sede de tutela, pues corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral su conocimiento y decisión, más aún cuando no se ha probado la existencia de un perjuicio irremediable.

Pues bien, el *a quo*, luego del análisis del caso sometido a estudio, concedió el amparo suplicado por el accionante, al considerar que se encontraban presentes los requerimientos legales y jurisprudenciales para determinar que el señor DORADO CEBALLOS, se encontraba en situación de debilidad manifiesta, debido a su estado actual de salud, aunado a las múltiples incapacidades ya conocidas por el empleador, de ahí la necesidad de requerir autorización del Ministerio del Trabajo para efectuar su despido, lo que no ocurrió en el presente asunto, haciéndose acreedor el tutelante, de los beneficios de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada.

Fue enfático en determinar la clase de vinculación de la cual gozaba el tutelante, reconociendo que la misma se efectuó a través de prestación de servicios, sin que ello sea óbice para no otorgar una estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, de conformidad a las consideraciones acotadas en antecedencia, mas las contenidas en sentencia T-195 de 2022, la Corte Constitucional señaló que gozaran de estabilidad laboral reforzada, aquellos trabajadores que puedan catalogarse como inválidos, en situación de discapacidad, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales y en general a todos aquellos que tengan una considerable afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, pues tales individuos se considera que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta.

Sin embargo, se itera, bajo las consideraciones antes extractadas, que en el caso de prestación de servicios, el término adecuado para este tipo de vinculación, es el de estabilidad ocupacional reforzada, de la cual gozan los trabajadores que encontrándose en debilidad manifiesta, se dio por terminada su relación contractual, pues aquella no es óbice para



desconocer cierto derechos que deben reconocerse aun en dichas circunstancias.

Ahora, en efecto, como se dijo, la protección del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, está compuesto por las garantías contempladas en el denominado fuero de salud, el cual se encuentra previsto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que a la letra dice;

“(...) 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”

De lo expuesto, podría pensarse entonces, que quienes se encuentran amparados en su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada , son las personas en situación de discapacidad, sin embargo de ello, al respecto la Corte Constitucional en múltiples pronunciamientos ha determinado que el fuero de salud, cobija a todas las personas que se han visto afectadas en su salud y con ello que les impida desempeñar sus labores, sin necesidad de que haya sido calificado su porcentaje de pérdida de capacidad laboral³⁰

Ahora, lo cierto es que para que opere la protección al tan mencionado derecho fundamental que contrae el presente tramite, además de las garantías del fuero a la salud, la Corte ha señalado la necesidad de comprobar la existencia de 3 requisitos:

- a) El deterioro significativo de salud del trabajador, lo cual puede ser probado mediante la historia clínica las recomendaciones del médico tratante
- b) La existencia de suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta que el trabajador desempeñe sus funciones en el cargo que ocupa, lo cual se prueba acreditando que al momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar un accidente de trabajo o una enfermedad

30 Sentencias T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-198 de 2006, T-361 de 2008, T-125, T-263, T-784 de 2009, T-075, T-233, T-658 y T-961 de 2010, C-824, T-002, T-019, T-050, T-121, T-375, T-410, T-663, T-742, T-774, T-775, T-777, T-850, T-910 de 2011, T-587 de 2012 T-159, T-192, T-226, T-263, T-277, T-307, T-313, T-440A, T-509, T-587, T-651, T-1025 y T-1084, T-018, T-116, T-378, T-447, T-484, T-691, T-738 y T-773 de 2013, T-041, T-217, T-298, T-316, T-382, T-383, T-394, T-486 y T-824 de 2014, T-106, T-351 y T-405 de 2015, T-141 y T-057 de 2016, SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018.



laboral y se constata que el accionante había estado incapacitado días antes del despido por dicha razón.

- c) Debe constatarse que el empleador conocía el deterioro de salud del tutelante, lo cual ha dicho la Corte puede ingerirse entre otras de:
- i) la enfermedad del accionante presentaba síntomas que la hacían notoria,
 - ii) después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral,
 - iii) el accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o "por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral" y
 - iv) la accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

Avocados a determinar o no la existencia de esos 3 requisitos, se pasa a ampliar la valoración ya efectuada en primera instancia así:

El deterioro significativo de salud del trabajador: Como puede evidenciarse, desde el mismo libelo petitorio se relacionó cual fue el trasegar médico al que fue sometido el tutelante, siendo diagnosticado con "LIPOSARCOMA BIEN DIFERENCIADO TIPO LIPOMA LIKE y MELANOMA MALIGNO DE PIEL SITIO NO ESPECIFICADO", mismo del que se anunció conocía la parte accionada, afirmación que no fue debatida en su escrito de contestación e impugnación.

Por el contrario, la accionante allegó al libelo petitorio de protección constitucional, copia de su historia clínica y las diferentes incapacidades y tratamiento de radioterapia, de ahí que se dé por cumplido este requisito.

La existencia de suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta que el trabajador desempeñe sus funciones en el cargo que ocupa: En la misma medida, de la documentación allegada por las partes, se encuentra además de su historia clínica e incapacidades, la relación de conversaciones sostenidas por la red social WhatsApp con sus superiores, situación ampliamente conocida por la



accionada, quien modificó su horario laboral, con el fin de que el tutelante atendiera su tratamiento de radioterapia en la ciudad de Pasto, de ahí que este segundo requisito igualmente se encuentre acreditado.

Debe constatarse que el empleador conocía el deterior de salud del tutelante: Como se adujo en antecendencia, resulta evidente que con todas las pruebas allegadas, aunadas a las manifestaciones expresas en el escrito petitorio de protección constitucional, de las que se insiste no fueron debatidas por la accionada impugnante, se conocía de primera mano la situación medica de quien acciona.

De otra parte, se itera, que el accionante se encontraba atendiendo recomendaciones de su médico ocupacional, de ahí su cambio de horario laboral, con recomendaciones de continuar en tratamiento médico, causándose la terminación de su vinculación laboral en el curso de este, razón por demás para que se encuentre cumplido este tercer requisito.

Como si lo anterior no bastara, de conformidad a los lineamientos antes extractados, se considera que en el presente asunto la terminación de la vinculación contractual del accionante si fue discriminatorio, ya que como se dijo, el empleador conocía cual era el estado de salud del accionante, quien se hallaba en incapacidades sucesivas, no por capricho de aquella sino bajo el respetable y definitivo concepto médico que consideraba la necesidad de emitir dicha incapacidad y tratamiento (radioterapia), de ahí la necesidad de que la Secretaria de Movilidad de la Alcaldía Municipal de Ipiiales, debía contar para culminar la relación ocupacional con el señor ALBEIRO DORADO con la autorización del Ministerio de Trabajo.

Debe tenerse en cuenta, que tal y como lo ha expresado la Corte, el cumplimiento del plazo pactado, si bien constituye una causa legal y contractual, esta no es objetiva, ni desvirtúa por si sola la presunción de despido discriminatorio, de ahí que dicha circunstancia no exime al empleador de solicitar autorización al Inspector del trabajo para terminar la relación contractual con su empleado.

En este punto, debe dejarse claro que si bien, se reconoce que como se estableció en sentencia C-154 de 1997 emitida por la Corte Constitucional, el contrato de prestación de servicio se celebra con el Estado en los eventos en que la función de la Administración no pueda ser suministrada por personas vinculada con la entidad oficial contratante o que requiera



conocimientos especializados, y que la vigencia del contrato es temporal por lo que su duración es por tiempo limitado que sea indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido, lo cierto es que, no puede desconocerse que la relación contractual con conocimientos técnicos específicos brindados por el actor, duro mas de 20 años, siendo que sus funciones aún persisten y son de necesaria y constante ejecución (arreglo técnico de semáforos entre otros), y prueba de ello es que las mismas se hayan encomendado en la actualidad al señor LUIS FERNANDO CASTRO TULCAN, quien en palabras del tutelante, era su compañero aprendiz, en el tiempo de la prestación de los servicios al ente municipal, por lo que de suyo implica, que existiendo la necesidad del servicio, cuya labor no ha podido ser suministrada por persona directamente vinculada con la administración, lógica resulta la posibilidad del reintegro, mismo del que ahora se duele la accionada.

Corolario de lo expuesto, se encuentran satisfechos los requisitos jurisprudenciales para que se torne discriminatorio la terminación de la vinculación ocupacional del señor ALBEIRO ROMAN DORADO CEBALLOS y por contera resulta acertada la decisión de primera instancia, que concedió el amparo deprecado.

Por lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO** de Ipiales - Nariño, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR, la sentencia calendada a 10 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Primero Civil Municipal de Ipiales-Nariño, dentro del presente asunto.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE de esta decisión a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: ENVÍESE la presente sentencia a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE.

VICTOR HUGO RODRIGUEZ MORAN
Juez

Firmado Por:
Víctor Hugo Rodríguez Moran
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 001
Ipiiales - Nariño

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: **7f1d301a2695c54d744b3ee2f997842b4895404ebf9f33a629b66d7cfc0300e3**

Documento generado en 21/06/2023 08:34:08 PM

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