



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**  
**Ocho (8) de julio del año dos mil veintiuno (2021)**

<b>Proceso</b>	Acción de Tutela N° 102
<b>Accionante</b>	<b>LUZ MORELIA MARTÍNEZ MIRA</b>
<b>Accionada</b>	<b>GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE ANTIOQUIA</b>
<b>Radicado</b>	No. 05001-41-05-007-2021-00296-00
<b>Procedencia</b>	Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.
<b>Instancia</b>	Segunda
<b>Providencia</b>	<b>Sentencia N° 341 de 2021</b>
<b>Temas</b>	Mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral, debido proceso, vida digna en condiciones de justicia social
<b>Decisión</b>	<b>CONFIRMA DECISIÓN</b>

**SENTENCIA TUTELA**

Dentro de la oportunidad señalada en el artículo 86 de la Constitución Nacional se procede a resolver la impugnación en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en la acción de tutela formulada por **LUZ MORELIA MARTÍNEZ MIRA**, identificada con C.C. 32.226.142, contra la **GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE ANTIOQUIA**, representada por la secretaria Alexandra Peláez Botero, o por quien haga sus veces al momento de la presente.

**ANTECEDENTES**

Pretende la parte accionante se tutelen los derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral, debido proceso, vida digna en condiciones de justicia social, ordenando a la accionada GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE ANTIOQUIA, que de manera inmediata la reintegre como docente en provisionalidad.

Para fundar su solicitud expresó que el 21 de abril de 2008, mediante decreto 1066, fue vinculada por parte de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA al Centro Educativo Rural "LEOCADIO JARAMILLO" del Municipio de Don Matías como docente en provisionalidad.

Por el ejercicio de sus funciones, adquirió una tendinitis crónica en la rodilla derecha.

El cinco de enero de hogaño, le notificaron de manera virtual la terminación de sus labores, dejándola sin ingresos y sin cómo sostener a su madre de avanzada edad quien depende económicamente de ella.

La anterior situación vulnera el preámbulo de la Constitución Política, y los acuerdos suscritos entre la accionada y FECODE, donde se acordó garantizar al docente provisional su vinculación sin solución de continuidad, siempre que exista la vacancia para su traslado y reúna el perfil. Así, alega que tiene una experiencia profesional de 13 años enseñando en básica primaria, y que debió haber sido trasladada a una vacante de su perfil.

Por lo anterior considera vulnerados sus derechos fundamentales y solicita al Despacho, ordenar de forma inmediata a la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA, su reintegro como docente provisional, en cumplimiento del Decreto 2105 de 2017 y la Directiva Ministerial 01 de marzo 12 de 2020.

La acción de tutela le fue repartida por parte de la oficina de apoyo judicial al Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, la que fue admitida mediante providencia del 21 de mayo del año 2021, en contra de la GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE ANTIOQUIA, a quien se le notificó la acción interpuesta, dando respuesta dentro del término oportuno.

El Juzgado de conocimiento, en providencia del 3 de junio del año 2021, determinó **DENEGAR** los derechos invocados por la accionante, por considerar que la entidad accionada no vulneró derechos fundamentales a la accionante, pues su actuar se dio bajo una causal objetiva, como lo es ocupar las plazas vacantes, con quienes ganaron el concurso de méritos.

### **IMPUGNACIÓN**

Inconforme con la decisión, la accionante, teniendo en cuenta los hechos que dieron lugar a la terminación de su contrato en provisionalidad, precisó que no pretende que la dejen laborando en el mismo centro educativo, sino que puede ser trasladada a otro centro educativo o municipio conforme el decreto 2105 de 2017, que garanticen al docente provisional su vinculación sin solución de continuidad, manifestando que existen otras vacantes de básica primaria y ella reúne el perfil, pues lleva más de trece años desempeñándose como docente.

Refiere que adquirió por el ejercicio de su labor una tendinitis, vela por el sustento de su madre de 90 años con múltiples enfermedades.

Le cuestiona la respuesta emitida por la pasiva quien sustentó su defensa con normas que no vienen al caso o que están derogadas, manifiesta que la demora en acudir a la tutela se debió por la pandemia y porque tenía otras expectativas de empleo que le brindaron de manera verbal algunos empleados de la Secretaría de Educación, anota que a su edad es difícil conseguir empleo.

Manifiesta que el Juez de primera instancia pasó por alto que los educadores tienen régimen especial en materia de vinculación laboral y dio toda la credibilidad a la accionada, siendo desestimados todos sus argumentos de hecho y derecho.

Solicita sea revocada la sentencia con un estudio más objetivo y profundo, pues no solo ve afectada su calidad de vida en cuanto a su tratamiento médico y su sustento económico, sino también el de su madre de 90 años.

## **CONSIDERACIONES**

### **1. COMPETENCIA**

Es competente este Despacho para conocer de la presente acción constitucional, conforme lo consagran los artículos 86 de la Constitución Política y 1° del Decreto 2591 de 1991. Esta acción de tutela es un mecanismo para la protección inmediata de los Derechos Fundamentales Constitucionales cuando quiera que estos resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública, o de un particular en los casos contemplados por la ley; dicho mecanismo opera siempre y cuando el ciudadano afectado no disponga de otros medios para la protección de los derechos conculcados o, existiendo esos medios, la acción se utilice como instrumento transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

### **2. PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico se centra en determinar si la GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE ANTIOQUIA, ha vulnerado los derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral, debido proceso, vida digna en condiciones de justicia social, a la señora Luz Morelia Martínez Mira, si es procedente ordenar su reintegro, así mismo, determinar si se debe revocar la sentencia de primera instancia.

### **3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN CONCURSOS DE MÉRITO**

Respecto a la procedencia de las acciones de tutela en los concursos de méritos, la Corte Constitucional ha considerado que si bien puede acudir a las acciones establecidas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, éstos medios no resultan idóneos si se trata de evitar un perjuicio irremediable pues se requiere la protección inmediata de los derechos fundamentales del solicitante.

Por lo tanto, la acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas que participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales.

Respecto a la aquí accionada, el Decreto Ley 760 de 2005 estableció el procedimiento para desarrollar las labores de supervisión de los sistemas de carrera específica y consagró la posibilidad de que la Comisión delegara el conocimiento y la decisión de las reclamaciones presentadas con ocasión del trámite de escogencia; y que en este caso atribuyó a la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA quien es el único que tiene el conocimiento de las reclamaciones presentadas en un proceso de selección, pues se encarga de la ejecución del proceso de selección.

Sobre el particular, en la Sentencia de Unificación 913 de 2009 se determinó que: *“en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular”*. Dado que la provisión de empleos a través de concurso busca la satisfacción de los fines del Estado y garantiza el derecho fundamental de acceso a la función pública, ello requiere de decisiones rápidas respecto de las controversias que surjan entre los participantes y la entidad.

#### **4. TENSION CONSTITUCIONAL ENTRE EL PRINCIPIO DEL MÉRITO COMO VÍA DE ACCESO A CARGOS PÚBLICOS Y LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

Conforme el artículo 125 de la Constitución Nacional, la provisión de los cargos públicos por regla general se armoniza con el principio del mérito, a partir de un procedimiento objetivo de selección donde las condiciones de ingreso, ascenso, permanencia y retiro correspondan a criterios relacionados con el mérito, y no a facultades discrecionales del nominador.

En relación con el sistema de provisión de empleos en la administración pública, es la carrera administrativa el mecanismo legalmente implementado para el ingreso, a partir de la necesidad de aprobar todas las etapas del concurso de méritos respectivo. En éste contexto, el servidor público nombrado en provisionalidad en principio goza de estabilidad relativa dado que su desvinculación no opera por la potestad discrecional del nominador, debe motivarse suficientemente por causales objetivas, sin embargo, tal estabilidad relativa cede ante el nombramiento del integrante del registro de elegibles que ha superado las etapas del concurso de méritos. Es de anotar que el nombramiento en provisionalidad tiene la naturaleza de ser excepcional, ante la ausencia de provisión a quien aprobó el concurso de méritos.

Sobre el tema, la H. Corte Constitucional precisó lo siguiente en la sentencia SU- 446 de 2011:

*“la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos”*

Sin embargo, la doctrina constitucional ha predicado además que los servidores públicos nombrados en provisionalidad, que además sean sujetos de especial protección constitucional,

como madres o padres cabeza de familia, personas con fuero de salud, o en condición de discapacidad, mujeres en embarazo o prepensionados, tienen derecho a la implementación de acciones administrativas que les permitan ser los últimos en la cadena de desvinculación por el nombramiento en período de prueba o propiedad. Así reflexionó la H. Corte Constitucional en la sentencia T- 096 de 2018:

*"En el caso de sujetos de especial protección constitucional, como lo son quienes se encuentran en condición de discapacidad o padecen grave enfermedad, cuando surja la obligación de nombrar en sus cargos a los elegibles de un concurso de méritos, la entidad nominadora deberá, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 2º y 13 de la Constitución Política y a los precedentes constitucionales, prodigarles un trato preferencial, en el sentido de adoptar las medidas necesarias para que sean los últimos en ser desvinculados del servicio público y, en el evento en que existan vacantes disponibles en cargos iguales o equivalentes a los que venían ocupando, nombrarlos en provisionalidad mientras se realiza un nuevo concurso. De no ser posible esta última solución, siempre que la situación de debilidad manifiesta se derive de una grave afectación de salud, habrá de mantenerse su afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud hasta que finalicen los tratamientos médicos necesarios para su recuperación o dicha obligación sea asumida por otro empleador".*

## 5. DEL DEBIDO PROCESO

La Carta Política, en su artículo 29, prescribe que **"el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas"**, es así como a lo largo de su jurisprudencia, la Corte Constitucional se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre el contenido esencial de este derecho fundamental<sup>1</sup>. En tal sentido se ha entendido que éste parte del principio de legalidad como pilar fundamental en el ejercicio de las funciones por parte de las autoridades judiciales y administrativas, razón por la cual, éstas se encuentran obligadas a respetar las formas propias de cada juicio y a asegurar la efectividad de todas las garantías constitucionales básicas como son el derecho de defensa, de contradicción, de impugnación, etc. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-641 de 2002, con ponencia del Magistrado Rodrigo Escobar Gil consideró lo siguiente:

*"De ahí que esta Corporación haya definido el derecho fundamental al debido proceso, como la regulación jurídica que de manera previa limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de los individuos, de modo que ninguna de las actuaciones de las autoridades públicas dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentren sujetas a los procedimientos señalados en la ley<sup>2</sup>.*

*Por otra parte, el derecho al debido proceso tiene como objetivo fundamental, la defensa y preservación del valor material de la justicia, a través del logro de los fines esenciales del Estado, como la preservación de la convivencia social y la protección de todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes y demás derechos y libertades públicas (preámbulo y artículos 1º y 2º de la C.P).*

<sup>1</sup> Sentencias T-011 de 1992; T-438 de 1992; T-445 de 1992; C-019 de 1993; C-114 de 1993; C-275 de 1993; T-043 de 1994; T-343 de 1994; T-099 de 1995; T-185 de 1995; C-218 de 1996; C-407 de 1997; T-1232 de 2000; T-945 de 2001; C-175 de 2001 y T-1341 de 2001.

<sup>2</sup> Sentencias T-467 de 1995, T-238 de 1996 y T-061 de 2002.

*Con este propósito, la Corte ha determinado que, en esencia, "el derecho al debido proceso tiene la función de defender y preservar el valor de la justicia reconocida en el preámbulo de la Carta Fundamental, como una garantía de convivencia social de los integrantes de la comunidad nacional"<sup>3</sup>.*

Por consiguiente, el debido proceso exige de las autoridades públicas la sujeción de sus actuaciones a los procedimientos previamente establecidos, ajenos a su propio arbitrio y destinados a preservar las garantías sustanciales y procedimentales previstas en la Constitución y en la ley.

Entre los elementos más importantes del debido proceso, en lo que se refiere a la administración de justicia, la Corte Constitucional ha destacado: (i) la garantía de acceso libre y en igualdad de condiciones a la justicia, con el fin de lograr una pronta resolución judicial y el derecho a la jurisdicción; (ii) la garantía de juez natural; (iii) las garantías inherentes a la legítima defensa; (iv) la determinación y aplicación de trámites y plazos razonables; (v) la garantía de imparcialidad; entre otras garantías.

De la misma manera la Alta Corporación ha destacado la competencia del Legislador para regular el derecho al debido proceso, de conformidad con los artículos 29 y 150, numerales 1° y 2° de la Constitución Política, que consagra que es al legislador a quien corresponde regular los diversos procesos judiciales y administrativos, y establecer las etapas, oportunidades y formalidades aplicables a cada uno de ellos, así como los términos para interponer las distintas acciones y recursos ante las autoridades judiciales y administrativas.

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece que:

***ARTÍCULO 1.*** *Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la Ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:*

*a) Empleos públicos de carrera*

*b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción.*

---

<sup>3</sup> Sentencia C-214 de 1994. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

*c) Empleos de período fijo*

*d) Empleos temporales.*

**ARTÍCULO 7.-** *Naturaleza de la Comisión Nacional del Servicio Civil. La Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente Ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. Con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público de carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad.*

**ARTÍCULO 11.** *Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa. En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:*

*a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente Ley.*

*b) Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley.*

*c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento.*

*d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa.*

*e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; el Banco de Datos de exempleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan*

*sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados y, el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia.*

*f) Remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior.*

*g) Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa y expedir las certificaciones correspondientes.*

*h) Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública - Decretos Reglamentarios Servicio Nacional de Aprendizaje SENA 30 que regulan la carrera administrativa.*

*i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin.*

*j) Elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño.*

*k) Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa. PARAGRAFO: El Banco Nacional de lista de elegibles a que hace alusión el presente artículo será departamentalizado y deberá ser agotado teniendo en cuenta primero la lista del departamento en donde se encuentre la vacante.*

**ARTÍCULO 30.** *Competencia para adelantar los concursos.*

*Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin. Los costos que genere la realización de los concursos serán con cargo a los presupuestos de las entidades que requieran la provisión de cargos.*

*Los convenios o contratos se suscribirán preferencialmente, con las entidades acreditadas que tengan jurisdicción en el departamento o municipio en el cual esté ubicada la entidad para la cual se realiza el concurso. La Comisión acreditará*

*como entidades idóneas para adelantar los concursos a las universidades públicas y privadas y a las instituciones de educación superior que lo soliciten y demuestren su competencia técnica en procesos de selección, experiencia en el área de selección de personal, así como capacidad logística para el desarrollo de concursos. El procedimiento de acreditación será definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

*Las entidades que utilicen las listas de elegibles resultado de los concursos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil deberán sufragar los costos determinados por la citada Comisión.*

## **5. CASO CONCRETO**

Depreca la señora Luz Morelia Martínez Mira, le notificaron de manera virtual la terminación de sus labores, dejándola sin ingresos y sin cómo sostener a su madre de avanzada edad quien depende económicamente de ella, alega que tiene una experiencia profesional de 13 años enseñando en básica primaria, y que debió haber sido trasladada a una vacante de su perfil.

Por lo anterior considera vulnerados sus derechos fundamentales y solicita al Despacho, ordenar de forma inmediata a la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA, su reintegro como docente provisional, en cumplimiento del Decreto 2105 de 2017 y la Directiva Ministerial 01 de marzo 12 de 2020.

Así mismo manifestó que adquirió una tendinitis crónica en la rodilla derecha debido al ejercicio de sus funciones.

Conforme lo expuesto, si bien la accionante presenta una afectación en su salud con algunas restricciones, ello no es sinónimo de una estabilidad laboral reforzada, pues para ello las Altas Cortes, se han referido al tema en profundidad a cerca de la estabilidad reforzada estableciendo las siguientes subreglas:

<p>Sentencias T-1040 de 2001; T-002 de 2011, T-098 de 2015:</p> <p><u>Protección especial a las personas en estado de debilidad manifiesta:</u> Se regula en los artículos 13 y 53 de la CN y en diversos tratados internacionales ratificados por Colombia.</p> <p>La garantía de estabilidad laboral reforzada implica la imposibilidad del retiro del empleo</p>	<p>Sentencias Radicación N° 41.867 del 30 de enero de 2013; SL 14134 DEL 14 DE OCTUBRE DE 2015:</p> <p>Las garantías previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 son aplicables exclusivamente a las personas con limitaciones severas y profundas; no en cualquier clase de limitación, y menos aún a quien se encuentre temporalmente incapacitado.</p>
---	---

<p>de los limitados física, sensorial o psicológicamente, sin necesidad de existir previa calificación de pérdida de capacidad laboral</p> <p><b><u>Los efectos de la estabilidad laboral reforzada son:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conservación del empleo</li> <li>-Prohibición de despido con ocasión de la situación de vulnerabilidad</li> <li>-Permanecer en el empleo hasta la configuración de causal objetiva de extinción, previa autorización del Ministerio del Trabajo</li> <li>-Ineficacia del despido del trabajador amparado, por causa de su estado de salud, siendo procedente el reintegro, el pago de los aportes al sistema de seguridad social por el tiempo de desvinculación, y la indemnización prevista en la Ley.</li> <li>-El alcance de ésta garantía se predica en todas las modalidades de contrato de trabajo (T-651 de 2012 y T-217 de 2014)</li> </ul> <p>Sentencia T 1083 de 2007: Presunción de despido motivado por el estado de salud, cuando no se solicita autorización del Ministerio del Trabajo. La Corte considera ajustada a derecho tal ventaja probatoria, por resultar desproporcionado exigir al trabajador en situación de debilidad, demostrar el nexo de causalidad entre el despido y su situación vulnerable.</p> <p>Sentencia SU-049 de 2017:</p> <p>Unificó la jurisprudencia respecto al alcance de éste derecho, aun en vinculaciones no subordinantes, como los contratos de prestación de servicios, teniendo derecho</p>	<p>Las clases de limitación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Moderada: Entre el 15% y el 25% de PCL</li> <li>-Severa: Mayor al 25% e inferior al 50% de PCL</li> <li>-Profunda: Superior al 50% de PCL</li> </ul> <p>En la sentencia SL 11411 del 2 de agosto de 2017, la H.Corporación reiteró su criterio respecto de los destinatarios de ésta clase de estabilidad laboral reforzada, aplicable a los trabajadores en condición de discapacidad moderada, severa o profunda, debidamente conocida por el empleador. Precisó además la libertad probatoria para que el operador concluya que el demandante se encuentra en tal condición.</p> <p>Finalmente expuso como deviene intrascendente que el trabajador no se encuentre incapacitado para el momento de la desvinculación, pues el hecho relevante es el padecimiento de una condición de discapacidad moderada, severa o profunda.</p> <p>Finalmente aclaró no ser exigible al trabajador la prueba de la razón real de la desvinculación, por ser desproporcionado, reiterando lo dicho en la sentencia SL 6850 de 2016.</p> <p>En la sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018, la Corporación desarrolló con vehemencia la noción de presunción de despido discriminatorio. Aclaró como la prohibición legal se enmarca en el despido como acto discriminatorio, advirtiendo que en el evento de configurarse justa causa de terminación del contrato, el despido no deviene contrario a derecho.</p>
--	---

<p>incluso a las prestaciones propias de la Ley 361 de 1998.</p> <p>Síntesis.</p> <p>“8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.</p> <p>Y en la reciente sentencia SU 040 de 2018, la H. Corte Constitucional precisó lo siguiente respecto de la estabilidad laboral reforzada, y sus sujetos destinatarios:</p> <p>“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física,</p>	<p>Aclara entonces, que en éstos procesos, al trabajador le corresponde demostrar su condición de discapacidad, para ampararse de la presunción de despido discriminatorio, y al empleador demostrar la existencia de justa causa; de no hacerlo, el despido deviene ineficaz, procediendo el reintegro, los derechos dejados de percibir, y la indemnización de 180 días.</p> <p>En éste contexto, aclaró que la autorización de despido ante el Inspector del Trabajo, se enmarca en los contextos de ausencia de justa causa, cuando el ejercicio de la labor por el trabajador en condición de discapacidad es incompatible e insuperable con las dinámicas de su empleo, o cualquier otro que exista en la empresa.</p> <p>En Providencia de SL2586 de Julio del año 2020:</p> <p>La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia realizó la diferenciación en dos momentos procesales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La discapacidad es una situación real de la persona cuya acreditación no requiere de un carné:</li> </ol> <p>Se reitera por parte de la Corte Suprema de Justicia, que de ninguna manera puede dársele carácter constitutivo de dicho estado, pues la discapacidad corresponde a una condición real de la persona.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. No es necesario tener una calificación formal al momento de la terminación del contrato de trabajo:</li> </ol>
---	--

<p><i>sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”</i> Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador”.</p> <p>Subreglas reiteradas en la sentencia SU 041 de 2019.</p>	<p>Explicó que, así como el carné no es una prueba solemne de la discapacidad, tampoco lo es el dictamen de las juntas de calificación de invalidez, razón por la que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento.</p>
---	---

Conforme lo anterior, la accionante no logra demostrar que se encuentre en una situación de salud o debilidad manifiesta que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, trabajar en ciertas actividades que requieran de una asistencia o protección especial. Tampoco la aseveración que hace de velar por su madre se contempla dentro de los parámetros que caracterizan la condición de la estabilidad reforzada, pues ello se predica solamente para la condición de las madres cabeza de familia.

De otra parte, si la accionante presenta inconformidad con el acto administrativo que emitido por la Secretaría de Educación Departamental de Antioquia, cuenta con el mecanismo judicial propio ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo como lo es el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho respecto a la decisión de nombramiento en propiedad en el cargo en el cual venía desempeñándose como docente en provisionalidad, mecanismo a través del cual podrá debatir la legalidad del acto y lograr el reconocimiento de sus pretensiones.

Debe indicarse además que no se acredita que la actora se encuentre en un estado de vulnerabilidad tal, del que pudiera desprenderse la configuración de un perjuicio de carácter irremediable y que amerite la procedencia del mecanismo constitucional de manera transitoria para evitarlo, así como tampoco se exponen razones con las que justifique el por qué el mecanismo judicial con el que cuenta no es idóneo o eficaz.

Finalmente, la accionante en su impugnación considera que el Juez de primera instancia pasó por alto que los educadores tienen régimen especial en materia de vinculación

laboral y dio toda la credibilidad a la accionada, siendo desestimados todos sus argumentos de hecho y derecho.

Frente a tal manifestación, es el Juez quien, dentro de los parámetros de la sana crítica y valoración de las pruebas, emite una decisión que se ajusta a derecho, pues hace un análisis minucioso para determinar si se cumplen los requisitos de subsidiariedad o de inmediatez para que la acción de tutela pueda ser idónea.

En consecuencia, se **CONFIRMARÁ** la decisión impugnada por la parte accionante y que fue proferida por el Juzgado Séptimo de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en providencia del 3 de junio del año 2021.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, Administrando Justicia, en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley.

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, del 3 de junio del año 2021, en la acción de tutela promovida por **LUZ MORELIA MARTÍNEZ MIRA**, identificada con C.C. 32.226.142, contra la **GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE ANTIOQUIA**.

**SEGUNDO: NOTIFÍQUESE** esta sentencia a las partes, mediante telegrama o por cualquier otro medio eficaz (Decreto 2591 de 1991 artículo 30; Decreto 306 de 1992 artículo 5).

**TERCERO: ENVIAR** el expediente a la H. Corte Constitucional, para su eventual revisión.

**LAURA FREIDEL BETANCOURT**

JDC

**JUEZ**

**Firmado Por:**

**LAURA FREIDEL BETANCOURT  
JUEZ CIRCUITO**

**JUZGADO 013 LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**

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

Sentencia N° 341 de 2021 – Rdo. 05001-4105007202100296-01

Código de verificación:

**41de2728866a76dcf12fcaee2d002a8e7eb96c97b5db6f6a3e0c83fae3ccfa6  
9**

Documento generado en 08/07/2021 07:22:15 AM

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