**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ciudad), \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Fecha)**

**Señores**

**Secretaria de Educación \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ciudad**

**Asunto:** Petición protección estabilidad Laboral Reforzada docente provisional enfermedad catastróficas o discapacidad.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,** Identificado(a) como aparece al pie de mi firma, en mi calidad de docente provisional al servicio de la educación en la Institución Educativa \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ubicada en el Municipio de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en uso del Derecho de Petición consagrado en el artículo 23 de nuestra Constitución Política de Colombia, al igual que el artículo 13 y subsiguientes del Código Contencioso Administrativo, lo mismo que ley 1755 del 2015, el artículo 25, 48, 49 y 53 de la constitución, como también la ley 790 de 2002, la Ley 1955 de 2019, el decreto 1415 de 2021 y la Sentencia SU-087 de 2022 de la Corte Constitución, solicito protección de estabilidad laboral reforzada, en virtud de los siguientes hechos y situaciones:

Actualmente me desempeño como docente en provisionalidad del área de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_en la I.E. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, tengo un diagnóstico de enfermedad denominada\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, el cual es un limitante en mi salud y afecta seriamente las posibilidades para desarrollar mi labor como docente.

Es acreditable el impacto que tiene mi diagnóstico de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_pues dicha patología me produce severas y continuas disfonías, donde mi capacidad laboral notoriamente se ve disminuida, estoy recurrentemente incapacitada y mis medios tratantes me han enviado a terapia y restricciones.

Como se puede deducir, soy persona en estado de debilidad manifiesta y por lo tanto persona objeto de protección con la figura de la estabilidad laboral reforzada.

**CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**La garantía de la estabilidad laboral reforzada**

1. El artículo 13 de la Constitución impone al Estado la obligación de promover las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, física o mental.
2. Para cumplir con esta exigencia y las emanadas del principio de solidaridad social y de la cláusula de Estado Social[[1]](#footnote-1), se ha establecido una garantía para los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta por situaciones de salud. La estabilidad laboral reforzada protege “a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición”[[2]](#footnote-2).
3. Esta garantía también es reconocida en el ámbito del derecho internacional. En la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos se indica que “[e]n virtud del párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3, el Pacto proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de (…) discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA) (…) o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible”. Igualmente, el artículo 6 del Convenio 158 de la OIT indica que “la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo”.
4. En atención a este mandato, el legislador profirió la Ley 361 de 1997, “[p]or la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. El artículo 26 de esta norma incluye la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la siguiente manera:

“**ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, 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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, 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”.

1. La jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha ocupado en múltiples ocasiones de precisar el alcance de esta figura. En la sentencia SU-049 de 2017 la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 referido. Importante resulta advertir que las Salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas dispuestas en la SU-049 de 2017 tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada[[3]](#footnote-3). Llegó a cuatro conclusiones[[4]](#footnote-4):
2. La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”[[5]](#footnote-5);
3. Se extiende 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”[[6]](#footnote-6);
4. 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[[7]](#footnote-7); y
5. “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”[[8]](#footnote-8).
6. Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación[[9]](#footnote-9).

i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Sobre este supuesto la Corte ha establecido lo siguiente[[10]](#footnote-10):

Para la Sala Plena es importante indicar que el siguiente no es un listado taxativo de los eventos donde opera la garantía de estabilidad laboral reforzada, sino que se trata de una sistematización de algunas reglas que es posible identificar en los pronunciamientos de las diferentes salas de revisión de la Corte. Por lo mismo, el juez deberá valorar los elementos de cada caso concreto para determinar si el accionante es titular de esta garantía.

|  |  |
| --- | --- |
| **Supuesto** | **Eventos que permiten acreditarlo** |
| Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral | (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido[[11]](#footnote-11).(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral[[12]](#footnote-12).(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico[[13]](#footnote-13). (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido[[14]](#footnote-14). |
| Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral | (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental[[15]](#footnote-15).  (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad[[16]](#footnote-16).  (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL[[17]](#footnote-17).  |
| Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral | (a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%[[18]](#footnote-18). (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto[[19]](#footnote-19).  |

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3)  El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4)  El 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.

5)  El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”[[20]](#footnote-20).

Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas[[21]](#footnote-21).

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa[[22]](#footnote-22).

1. Expuestas estas reglas y dado que el caso concreto se refiere a un trabajador que no se encontraba incapacitado al momento del despido, pero sí contaba con una disminución en su estado de salud, a continuación, la Sala refiere algunos pronunciamientos relevantes.
2. En la sentencia T-703 de 2016 la Sala Segunda de Revisión conoció el caso de un trabajador que (i) contaba con el diagnóstico de “hernia del núcleo pulposo L4-L5, L5-S1 + compromiso neurológico”; (ii) tenía recomendaciones laborales que indicaban “evitar subir y bajar frecuentemente escaleras, no levantar pesos mayores a 15 Kg y usar calzado con suela blanda”; y (iii) estuvo incapacitado 10 días antes del despido. En dicha oportunidad la Corte constató que la terminación unilateral del contrato por parte del empleador no se debió a una causal objetiva, pues el cargo que el accionante desempeñaba seguía existiendo y era clara la disminución de su capacidad laboral por su salud.
3. En la providencia T-052 de 2020 la Sala Quinta de Revisión estudió un expediente en el cual una trabajadora fue desvinculada a pesar de (i) tener diagnóstico de “[d]olor crónico intratable” y “[l]umbago no especificado” y (ii) contar con varias incapacidades previas al despido, incluso un día antes de que ello ocurriera. Al respecto, la Corte sostuvo que el empleador no demostró una causal objetiva pues solo se limitó a indicar que la copropiedad donde se desempeñaba la accionante solicitó un cambio de funcionario.
4. En la decisión T-099 de 2020 la Sala Séptima de Revisión conoció el caso de 11 funcionarias de la Policía Nacional que se dedicaban a la confección de uniformes y que por su trabajo contaban con diferentes diagnósticos[[23]](#footnote-23). Por estas patologías, la Corte constató que las accionantes “han estado incapacitadas, asistiendo a exámenes, terapias físicas y controles médicos con especialista, algunas sometidas a procedimientos quirúrgicos, otras con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral o en proceso de calificación del mismo”. En dicha oportunidad, se concedió el amparo indicando que era evidente la disminución en la capacidad laboral de las accionantes en este caso.
5. En la sentencia T-386 de 2020 la Sala Primera de Revisión conoció el caso de un accionante que se desempeñaba como cocinero y tras presentar dolores en el trabajo fue diagnosticado con “Glioma difuso, al menos grado II de la OMS”. El accionante tuvo episodios convulsivos en el trabajo y tuvo que ser reubicado, mientras que la EPS prescribió “quimioterapia y radioterapia como tratamiento paliativo, no curativo, dado el pronóstico del tumor que le fue extraído parcialmente”. Igualmente, se evidenció en el expediente que el accionante estuvo incapacitado 99 días en los 5 meses anteriores al despido. La Corte concedió el amparo indicando que el actor padecía una enfermedad catastrófica que el empleador conocía y que no lo desvinculó con fundamento en una causal objetiva.
6. En la sentencia T-434 de 2020 la Corte estudió el caso de una trabajadora de Ecopetrol con diagnóstico de trastorno depresivo, Eczema Psoriasiforme y Alopecia Areata y que al momento del despido no se encontraba incapacitada ni tenía recomendaciones laborales o tratamientos médicos en curso. En dicha oportunidad, la Corte reiteró las reglas de la sentencia SU-049 de 2017 e indicó que el empleador “no podía ser indiferente a la presencia de fuertes indicios que le indicaron la posibilidad de una afectación de salud en la actora, sino que debió ser diligente y procurar verificar, en la medida de lo posible, si en el caso de la accionante era necesario solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo para proceder con el despido”. Así, se concedió el amparo, declaró ineficaz la terminación del vínculo y ordenó a Ecopetrol que reintegrara a la accionante a su mismo cargo o uno mejor y a que pagara la adeudado.
7. Finalmente, en la sentencia T-187 de 2021 la Sala Sexta de Revisión conoció el caso del trabajador de una mina que padecía Esclerosis Lateral Amiotrófica y que recibió recomendaciones laborales conforme a las cuales “necesita ayuda para actividades motoras finas realizadas con las manos, fasciculaciones”. En esta oportunidad la Corte concedió el amparo y ordenó el reintegro, así como el acompañamiento al actor para que adelantara el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral ante la AFP.
8. Ahora bien, forzoso resulta referir el precedente actual de la Corte Suprema de Justicia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada. De acuerdo con lo establecido por dicha corporación en diferentes sentencias[[24]](#footnote-24) se exige al trabajador despedido demostrar una PCL de al menos el 15% para que opere la estabilidad laboral reforzada.
9. A juicio de la Corte Suprema la PCL se debe acreditar a través de un dictamen de PCL expedido por una Junta de Calificación de Invalidez. Sin embargo, existen decisiones en las que la Corte Suprema ha indicado la posibilidad de tener en cuenta otros elementos. Así, en la reciente sentencia SL-572 de 2021 la Sala de Casación Laboral conoció el caso de un trabajador diagnosticado con síndrome del manguito rotador que fue despedido sin justa causa. Si bien no se concedió la protección pues no se evidenció una disminución en la capacidad laboral del demandante, la Corte Suprema indicó que cuando no se cuenta con una calificación de la PCL, esta disminución “se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión”.
10. Así las cosas, la jurisprudencia de la Corte Suprema exige el cumplimiento de un requisito que no ha sido requerido por la Corte Constitucional para efectos de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En efecto, demanda **una calificación al menos moderada para otorgar la protección**. No obstante, debe reconocerse que de acuerdo con la última sentencia reseñada existen puntos de encuentro con la jurisprudencia de este Tribunal, ya que acepta medios diferentes al dictamen de pérdida de capacidad laboral para acreditar la debilidad manifiesta del trabajador.
11. Es importante indicar que en las sentencias **SL5181-2019** y **SL2841-2020**, sobre las cuales el accionante considera que se configuró un desconocimiento del precedente horizontal de la propia Corte Suprema de Justicia, se reitera la línea que ahora se evidencia como problemática. En la sentencia de 2019 se indica que “la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral”. Por su parte, la sentencia de 2020 sostiene que “esta Corte tiene asentada la presunción de despido discriminatorio del trabajador en estado de discapacidad en el 15% en adelante”.
12. La diversidad de criterios entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional ha sido abordada por la Sala Plena de manera reciente. En la sentencia SU-380 de 2021 se conoció el caso de una acción de tutela contra una providencia de la Sala de Descongestión Número Uno de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la cual se discutía un caso similar al aquí estudiado. En dicha ocasión se indicó que “la interpretación restringida y ajena a la Constitución Política de la Sala de Descongestión N° 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la lleva a buscar un único hecho: la existencia de una discapacidad calificada, como mínimo, en un 15% según las juntas de calificación expertas”. Advirtió la Corte que “[l]a concepción amplia del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 persigue conocer hechos distintos” y, en particular “una afectación en el bienestar de la persona” así como “la existencia de un impacto negativo de esta condición en el ejercicio de sus funciones, en las condiciones regulares”. Según sostuvo la Sala Plena “[l]a situación descrita constituye, entonces, un defecto sustantivo por errónea interpretación de las fuentes legales y, con más precisión, por adoptar una opción hermenéutica que no es conforme con la Constitución Política”. Es importante indicar que en dicha decisión se tomaron las reglas de la sentencia T-434 de 2020, que el accionante invoca como el precedente que fue desconocido en este caso y, como se indicó en el fundamento 34 de esta providencia, extendió las reglas de la sentencia SU-049 de 2017.
13. Entiende la Corte, que el abordaje de la Sala Laboral supone además una divergencia con la forma de comprensión de la discapacidad. La Sala Plena de esta Corte ha identificado al menos dos modelos: el médico-rehabilitador y el social. El primero de estos modelos consiste en considerar que las “causas de la discapacidad ya no eran religiosas, sino científicas y podían ser tratadas a través de procedimientos médicos”[[25]](#footnote-25) y así mismo, “reconoció derechos a las personas con discapacidad, pero a través del lente del diagnóstico médico y su posible rehabilitación”[[26]](#footnote-26). A su vez el modelo social entiende que “el origen de la discapacidad no atiende a factores religiosos o médicos, sino sociales” de modo que “la discapacidad no es del sujeto, sino que surge de las barreras externas asociadas a la comunidad en general”[[27]](#footnote-27). Así, esta perspectiva “exige, necesariamente, analizar ‘la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás’”[[28]](#footnote-28).
14. Bajo esta perspectiva, es claro que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia parece acoger un modelo médico-rehabilitador de la discapacidad que la define a partir de un criterio científico que fija determinado porcentaje de pérdida de capacidad. Desde la otra perspectiva, esta Corte adopta un modelo social por ser el compatible con la Constitución al valorar el contexto y la forma en la cual la situación de discapacidad se manifiesta en cada oportunidad.
15. Ahora bien, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema coinciden en que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto dado que, en tanto presunción, el empleador puede desvirtuarla siguiendo el procedimiento que la ley establece para tal fin. La Sala Plena de la Corte Constitucional considera que exigir a un empleador acudir a la autoridad laboral para efectos de obtener el permiso de despido de un trabajador que puede ser considerado en situación de discapacidad -en los términos ya explicados supra en el fundamento 35 - no es desproporcionado. En efecto, esta garantía existe para prevenir la discriminación en razón de la discapacidad, por lo que la Oficina del Trabajo se encuentra habilitada para intervenir a efectos de establecer si la terminación de la relación laboral no obedece o no a una causa objetiva.
16. En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

**PETICIONES**

1. Con base en los anteriores elementos de hecho y de derecho, solicito respetuosamente se me brinde protección laboral y especial por mi situación de debilidad manifiesta por mis enfermedades.
2. En tal sentido Solicito se me permita continuar desempeñando mi labor como docente en uso de la protección de la estabilidad laboral reforzada por la situación de la debilidad especial manifiesta, antes descrita.
3. Igualmente Solicito dentro del marco legal y constitucional el amparo de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, lo cual da el derecho a mantenerme en el cargo como provisional de carrera docente.

**PRUEBAS**

* Fotocopia simple de mi cédula de ciudadanía.
* Fotocopia simple de mi historia clínica para acreditar mis patologías.

**NOTIFICACIONES**

Recibiré notificaciones \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Atentamente,**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**C.C. No. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

1. T-434 de 2020. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Ibidem*. [↑](#footnote-ref-2)
3. Es importante indicar que, si bien en dicha ocasión se establecieron las reglas para la estabilidad *ocupacional* reforzada en virtud de un contrato de prestación de servicios, a partir de la sentencia SU-380 de 2021 se incluyeron estas reglas en el marco de las relaciones laborales, como se precisará más adelante. [↑](#footnote-ref-3)
4. SU-049 de 2017. Fundamento 5.12. [↑](#footnote-ref-4)
5. Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término “*limitación*” en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su “*limitación*”. [↑](#footnote-ref-5)
6. La Corte sostuvo en la sentencia C-824 de 2011 que la calificación de “*severas y profundas*” para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía. [↑](#footnote-ref-6)
7. Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó 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*”. [↑](#footnote-ref-7)
8. Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria. [↑](#footnote-ref-8)
9. T-215 de 2014, T-188 de 2017 y T-434 de 2020. [↑](#footnote-ref-9)
10. T-434 de 2020. [↑](#footnote-ref-10)
11. T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021 . [↑](#footnote-ref-11)
12. T-589 de 2017. [↑](#footnote-ref-12)
13. T-284 de 2019. [↑](#footnote-ref-13)
14. T-118 de 2019. [↑](#footnote-ref-14)
15. T-372 de 2012. [↑](#footnote-ref-15)
16. T-494 de 2018. [↑](#footnote-ref-16)
17. T-041 de 2019. [↑](#footnote-ref-17)
18. T-116 de 2013. [↑](#footnote-ref-18)
19. T-703 de 2016. [↑](#footnote-ref-19)
20. T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016. [↑](#footnote-ref-20)
21. T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-453 de 2014, T-664 de 2017 y T-118 de 2019. [↑](#footnote-ref-21)
22. T-453 de 2014, reiterado en la sentencia T-434 de 2020. [↑](#footnote-ref-22)
23. “*Abducción dolorosa de hombro, Bursitis de hombro, Epicondilitis lateral bilateral, Epicondilitis medial bilateral, Síndrome del manguito rotador*, *Síndrome del túnel carpiano bilateral*, *Tendinitis de flexoextensores bilateral, Tenosinovitis de flexoextensores de carpo bilateral y Tenosinovitis de estiloides radial de Quervain*”. [↑](#footnote-ref-23)
24. Sentencia del 7 de febrero de 2006 rad. 25130 y SL2841-2020, así como la propia sentencia atacada, la *SL3937-2020*. [↑](#footnote-ref-24)
25. Sentencia C-025 de 2021. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ibidem. También pueden revisarse las sentencias C-043 de 2017 y C-329 de 2019. [↑](#footnote-ref-26)
27. Ibídem. [↑](#footnote-ref-27)
28. Sentencia C-329 de 2019. [↑](#footnote-ref-28)